

मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ

वेतन व भत्ते, रजा व निवृत्तीवेतन नियमांचा

सारसंग्रह

९ वी आवृत्ती,

३१ डिसेंबर, १९८१ पर्यंत

सुधारित.

## अनुक्रमणिका

प्रास्ताविक		...	अनुच्छेद	पृष्ठे
			५	३
भाग	एक	वेतन व सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती	११ - ४४	३-२७
भाग	दोन	रजा	७० - ७३	२८
भाग	तीन	काढून टाकले		
भाग	चार			
भाग	पाच			
भाग	सहा	आपले कर्तव्य पार पाडत असताना मरण पावलेल्या, मंडळातील अधिकारी व कर्मचाऱ्यांच्या हयात नातलगांना आणि मंडळाच्या क्षतिग्रस्त कर्मचाऱ्यांना द्यावयाचे निवृत्तीवेतन, उपदान किंवा अनुकंपाभत्ता, या बाबींचे नियमन करणारे विनियम	१०९-११०	२९-३०
परिशिष्ट	अ	नैमित्तिक रजा नियम		३१-३३
परिशिष्ट	ब	काढून टाकले		
परिशिष्ट	क	वैद्यकीय परिचर्या व उपचारांच्याशी संबंधित नियम		३४-४९
परिशिष्ट	ड	काढून टाकले.		
परिशिष्ट	इ			
परिशिष्ट	फ	बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सेवानिवृत्ती पूर्व रजेदरम्यान किंवा त्यांच्या सेवानिवृत्तीनंतर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत पुनर्नियुक्त करण्यासंबंधातील नियम		५०-५१

## मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ

### वेतन व भत्ते, रजा व निवृत्तीवेतन नियमांचा सारसंग्रह

#### प्रास्ताविक

१  
ते .. .. काढून टाकले.  
४

५. या नियमांमध्ये किंवा त्यात नंतर केलेल्या सुधारणांमध्ये विवक्षितरित्या नमूद न केलेल्या कोणत्याही प्रकरणात किंवा बाबतीत, सर्वसाधारणपणे केंद्र सरकारच्या मूलभूत अधिनियमांमधील नियमपध्दती, आणि बंदर विश्वस्त-मंडळाच्या आवश्यक बाबीनुसार, त्यांचा जेथवर अवलंब करता येईल तेथवर लागू असल्याचे मानले जाईल, परंतु, एखाद्या प्रकरणात हे अधिनियम केंद्र सरकारच्या विशेष नियमाद्वारे किंवा आदेशाद्वारे विवेकाधीन, विकल्पास ठेवण्याचा निर्णय, प्रकरणपरत्वे, अध्यक्ष किंवा मंडळाद्वारे घेण्यात येईल.

६. }  
७. } .. .. काढून टाकले.  
८. }  
९. }  
१०. }

#### भाग एक

### वेतन व सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती

#### व्याख्या

११. विषय किंवा संदर्भानुसार एखादी बाब प्रतिकूल नसेल तर, नियमात वापरण्यात आलेल्या, या भागात व्याख्या केलेल्या संज्ञांचा अर्थ, येथे विशद केल्याप्रमाणे असेल.

- (1) "सरासरी वेतन" याचा अर्थ, ज्या महिन्यात सरासरी वेतनाची परिगणना करण्याचा आवश्यक प्रसंग उद्भवला असेल त्याच्याच पूर्वी लगेच मागील पूर्ण १० महिन्यांदरम्यान अर्जित केलेले सरासरी वेतन, असा आहे. परंतु, अनुच्छेद ३७(अ) मध्ये निर्धारित केल्याप्रमाणे वेतन घेणाऱ्या, भारताबाहेर नियुक्त केलेल्या एखाद्या अधिकाऱ्याच्या बाबतीत त्याचे सरासरी वेतन हे, तो जणू काही भारतातच कर्तव्य

बजावीत होता असे मानून त्याला मिळणाऱ्या पूर्ण वेतनानुसार त्याचे सरासरी वेतन असल्याचे गृहित धरण्यात येईल.

- (२) "संवर्ग" याचा अर्थ, एक स्वतंत्र घटक म्हणून मान्य करण्यात आलेले सेवेतील मनुष्यबळ किंवा सेवेचा भाग, असा आहे.
- (३) "पूरक भत्ता" याचा अर्थ, ज्यामध्ये कर्तव्य बजावले जाते अशा विशेष परिस्थितीत, आवश्यक असलेला वैयक्तिक खर्च भागवण्यासाठी, मंजूर करण्यात आलेला भत्ता, असा आहे. यामध्ये प्रवास भत्त्याचा समावेश होतो.
- (४) "कर्तव्य" यामध्ये, परिविक्षाधीन किंवा प्रशिक्षणार्थी म्हणून केलेल्या सेवेचा समावेश होतो, परंतु अशी सेवा ही स्थायीकरण म्हणून समजली जाते.
- (५) "मानधन" याचा अर्थ, एखाद्या प्रासंगिक स्वरूपाच्या विशेष कामासाठी परिश्रमिक म्हणून एखाद्या अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास मंजूर केलेले आवर्ती किंवा अनावर्ती वेतन, असा आहे.
- (६) "सरासरी वेतनावरील (किंवा सहामाही किंवा त्रैमासिक सरासरीवरील) रजा" याचा अर्थ अनुच्छेद ७७ व ७८ द्वारे विनियमित केल्याप्रमाणे सरासरी (किंवा सहामाही किंवा त्रैमासिक सरासरी) वेतनाइतक्या सरासरी वेतनावरील रजा असा आहे.
- (७) "रजा वेतन" याचा अर्थ, रजेवर असणाऱ्या एखाद्या अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास मंडळाने प्रदान केलेली मासिक रक्कम, असा आहे.
- (८) "धारणधिकार " याचा अर्थ, एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची ज्या स्थायी पदावर कायमपणे नियुक्ती केलेली असेल असे स्थायी पद कायमपणे धारण करण्याचा हक्क असा आहे. मग असा हक्क तात्काळ निर्माण होवो किंवा त्या पदावरील अनुपस्थितीचा एक किंवा त्याहून अधिक कालावधी संपल्यावर निर्माण होवो.
- (९) "महिना" याचा अर्थ, कॅलेंडर महिना, असा आहे. महिने आणि दिवस यांच्या स्वरूपात नमूद केलेला कालावधी मोजताना, संपूर्ण कॅलेंडर महिने प्रथम मोजावेत आणि त्यानंतर उरलेल्या दिवसांचा हिशेब करावा. मग प्रत्येक महिन्यातील दिवस कितीही असोत.
- (१०) "स्थानापन्न" - ज्या पदावर दुसऱ्या व्यक्तीचा धारणाधिकार असेल अशा पदाची कर्तव्ये पार पाडणारा अधिकारी किंवा कर्मचारी हा त्या पदावर स्थानापन्न असतो. ज्या पदावर दुसऱ्या कोणत्याही अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याचा धारणाधिकार नसेल अशा रिक्त पदावर, अध्यक्ष किंवा मंडळ, एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची स्थानापन्न म्हणून नियुक्ती करू शकेल.

- (११) "वेतन" याचा अर्थ, एखाद्या अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास -
- (एक) कायम किंवा स्थानापन्न म्हणून त्याने धारण केलेल्या पदाकरिता मंजूर झालेले किंवा एखाद्या संवर्गातील त्याच्या स्थानामुळे तो जे वेतन मिळण्यास हक्कदार आहे असे वेतन, यामध्ये विशेष वेतन किंवा त्याच्या वैयक्तिक पात्रतेस लक्षात घेऊन मंजूर केलेल्या वेतनाव्यतिरिक्त वेतन.
- (दोन) तंत्र वेतन, विशेष वेतन व वैयक्तिक वेतन म्हणून आणि
- (तीन) मंडळाकडून वेतन म्हणून विशेषरित्या वर्गीकृत करण्यात येईल अशी अन्य कोणतीही वित्तलब्धी म्हणून, दरमहा मिळणारी रक्कम, असा आहे.
- (१२) "स्थायी पद" याचा अर्थ, कोणत्याही कालमर्यादेशिवाय मंजूर केलेले, निश्चित वेतन दर असलेले आणि मुंबई विश्वस्त मंडळ अधिनियमाअन्वये स्थायी कर्मचारी वर्गाच्या अनुसूचीमध्ये समाविष्ट असलेले पद, असा आहे.
- (१३) "वैयक्तिक वेतन" याचा अर्थ, एखाद्या अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास -
- (अ) एखाद्या स्थायी पदाच्या बाबतीत, वेतन पुनर्रचनेमुळे किंवा शिस्तभंगाच्या कारवाईव्यतिरिक्त अन्य प्रकारे अशा कायम पदवेतनातील कोणत्याही कपातीमुळे होणाऱ्या कायम पदवेतनातील हानीपासून वाचविण्यासाठी, किंवा
- (ब) अपवादात्मक परिस्थितीत, अन्य वैयक्तिक बाबी विचारात घेऊन,
- मंजूर केलेले अतिरिक्त वेतन, असा आहे.
- (१४) "एखाद्या पदाचे संभाव्य वेतन", विशिष्ट अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याच्या संदर्भात संभाव्य वेतन याचा अर्थ, त्याने ते पद कायम पद म्हणून धारण केले असते आणि त्या पदाची कर्तव्ये पार पाडली असती तर, त्याला जे वेतन मिळण्याचा हक्क प्राप्त झाला असता असे वेतन, मात्र, तो जोपर्यंत, ज्यासाठी विशेष वेतन मंजूर करण्यात आलेले आहे अशी जबाबदारी पार पाडणार नाही किंवा काम पूर्ण करणार नाही तोपर्यंत, अशा विशेष वेतनाचा यामध्ये समावेश असणार नाही.
- (१५) "विशेष वेतन" याचा अर्थ,
- (अ) विशेष जिकिरीच्या स्वरूपाची कर्तव्ये,
- (ब) कामामध्ये किंवा जबाबदारीमध्ये झालेली विशिष्ट वाढ; किंवा
- (क) काम पार पाडावयाच्या ठिकाणची रोगट परिस्थिती

या बाबींचा विचार करून, अतिरिक्त स्वरूपात एखाद्या पदाच्या किंवा एखाद्या अधिकाऱ्याच्या किंवा कर्मचाऱ्याच्या वित्तलब्धीमध्ये वेतनस्वरूपात दिलेली वाढ असा आहे.

- (१६) "निर्वाह अनुदान" याचा अर्थ ज्याला वेतन किंवा रजा वेतन मिळत नाही, अशा एखाद्या अधिकाऱ्याला किंवा कर्मचाऱ्याला दिले जाणारे मासिक अनुदान असा आहे.
- (१७) "कायम पद वेतन" याचा अर्थ, विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन किंवा अनुच्छेद ११(११)(तीन) अन्वये वेतन म्हणून वर्गीकृत केलेली वित्तलब्धी यानुसार मंडळाकडून मिळणाऱ्या वेतनाव्यतिरिक्त, एखाद्या कर्मचाऱ्यास किंवा अधिकाऱ्यास, त्याची ज्या पदावर कायमपणे नियुक्ती झाली असेल त्या पदामुळे किंवा एखाद्या संवर्गातील त्याच्या कायम स्थानामुळे, जे वेतन मिळण्याचा हक्क त्यास प्राप्त होईल असे वेतन, असा आहे.
- (१८) "तंत्र वेतन" याचा अर्थ, एखाद्या अधिकाऱ्याने युरोपीय देशात तांत्रिक प्रशिक्षण घेतलेले असल्याची वस्तुस्थिती विचारात घेऊन त्याला मंजूर केलेले वेतन, असा आहे.
- (१९) "अस्थायी पद" याचा अर्थ, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ अधिनियमांतर्गत स्थायी कर्मचारीवर्गाच्या अनुसूचीमध्ये समाविष्ट नसलेले पद असा आहे.
- (२०) (अ) "समयश्रेणी वेतन" याचा अर्थ, विहित केलेल्या कोणत्याही शर्तीच्या अधीन राहून, नियतकालिक वेतनवाढीमुळे किमान वेतनापासून कमाल वेतनापर्यंत वाढत जाणारे वेतन, असा आहे. यामध्ये आतापर्यंत वाढते म्हणून ओळखले जाणाऱ्या वेतनवर्गाचा समावेश आहे.
- (ब) जर समयश्रेणीतील किमान वेतन, कमाल वेतन, वेतनवाढीचा कालावधी आणि वेतनवाढीचा दर, याबाबी समान असतील तर त्या समयश्रेणी समरूप आहेत असे म्हटले जाते.
- (क) जर दोन समयश्रेणी समरूप असतील आणि एखाद्या सेवेतील किंवा आस्थापनेतील किंवा आस्थापनांच्या गटांमधील, जवळपास सारख्याच स्वरूपातील किंवा प्रमाणातील जबाबदारीची कर्तव्ये समाविष्ट असणारी सर्व पदे भरण्याच्या उद्देशाने निर्माण केलेल्या एखाद्या संवर्गात, किंवा एखाद्या संवर्गातील एखाद्या गटात अशी पदे मोडत असतील तर असे पद हे समयश्रेणीतील दुसऱ्या पदाप्रमाणे त्याच समयश्रेणीतील आहे असे म्हटले जाते; त्यामुळे, कोणतेही विवक्षित पद धारण करणाऱ्या व्यक्तीचे वेतन हे, केवळ, ती व्यक्ती ते पद धारण करते यावरून न ठरवता त्या संवर्गातील किंवा वर्गातील तिच्या स्थानावरून ठरवले जाते.

(२१) "प्रवास भत्ता" याचा अर्थ, एखाद्या अधिकाऱ्याला किंवा कर्मचाऱ्याला, त्याने मंडळाच्या सेवेच्या हितार्थ केलेल्या प्रवासावरील खर्च भागवण्यासाठी मंजूर केलेला भत्ता, असा आहे. यामध्ये वाहनाच्या देखभालीसाठी मंजूर केलेल्या भत्त्यांचा समावेश होतो.

### सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती

१२. बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत नियुक्त केलेल्या प्रत्येक व्यक्तीने बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यकीय अधिकारी/ सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी / मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांच्याकडून प्राप्त केलेले एक शारीरिक पात्रता प्रमाणपत्र सादर केले पाहिजे. जेव्हा वैद्यकीय प्रमाणपत्र सादर करणाऱ्या एखाद्या व्यक्तीस बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेतून काढून टाकले जाते आणि त्यास पुन्हा नियोजित आस्थापनेवरील कामावर घेतले जाते तेव्हा, जर त्यास कामावरून काढून टाकल्यापासून सहा महिन्यांच्या आत पुन्हा कामावर घेतले असेल तर, संबंधित व्यक्तीच्या शारीरिक पात्रतेच्या संबंधात नियुक्ती प्राधिकाऱ्याच्या मते काही शंका असल्याखेरीज त्याने नवीन वैद्यकीय प्रमाणपत्र सादर करण्याची आवश्यकता नाही.
१३. कोणत्याही प्रकरणात अन्यथा स्पष्टपणे उपबंधित केलेले असल्याखेरीज, एखाद्या अधिकाऱ्याचा किंवा कर्मचाऱ्याचा संपूर्ण वेळ हा मंडळाच्या कामी लावण्यासाठी असेल आणि त्यास आवश्यक त्या कोणत्याही पध्दतीने, कोणत्याही अतिरिक्त पारिश्रमिकाच्या मागणीशिवाय नियुक्त केले जाईल.
१४. (अ) एकाच स्थायी पदावर, एकाचवेळी दोन किंवा अधिक अधिकाऱ्यांची किंवा कर्मचाऱ्यांची कायम नियुक्ती करता येणार नाही.
- (ब) तात्पुरती उपाययोजना वगळता, दोन किंवा अधिक स्थायी पदांवर, एकाचवेळी एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची कायम नियुक्ती करता येणार नाही.
- (क) ज्या पदावर अन्य अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याचा धारणाधिकार आहे त्या पदावर एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याची कायम नियुक्ती करता येणार नाही.
- १४अ. या नियमांमध्ये, कोणत्याही प्रकरणात अन्यथा उपबंधित केले नसेल तर, कोणत्याही स्थायी पदावर कायम नियुक्ती केलेला एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचारी त्या पदाचा धारणाधिकार संपादित करील आणि इतर कोणत्याही पदावर यापूर्वी संपादित केलेला धारणाधिकार समाप्त होईल.
१५. (अ) मंडळास किंवा अध्यक्षस एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याची एका पदावरून दुसऱ्या पदावर बदली करता येईल; परंतु,
- (१) अकार्यक्षमता किंवा गैरवर्तणुकीमुळे, किंवा
- (२) त्याच्या लेखी विनंतीनुसार

याखेरीज, किंवा अनुच्छेद ३६ या अन्वये असलेल्या एखाद्या प्रकरणाखेरीज, एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची, त्याचा धारणाधिकार असलेल्या, किंवा त्याने धारणाधिकार धारण केलेला असेल, त्याचा धारणाधिकार निलंबित केलेला नसेल अशा स्थायी पदाच्या वेतनापेक्षा कमी वेतन असणाऱ्या पदावर स्थानापन्न नियुक्ती करता येणार नाही.

(ब) या अनुच्छेदातील खंड (अ) किंवा अनुच्छेद ११ मधील खंड (८) मध्ये समाविष्ट कोणत्याही बाबींमुळे एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची त्याचा धारणाधिकार असलेल्या व तो धारणाधिकार निलंबित केलेला नसेल अशा पदावर पुन्हा बदली करण्यास प्रतिबंध करता येणार नाही.

१६. रजा घेऊन किंवा रजेशिवाय सलग पाच वर्षे कामावर अनुपस्थित राहिल्यास एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याची बंदर विश्वस्त मंडळातील नियुक्ती संपुष्टात येईल.

१६ अ. राजीनामा देणाऱ्या एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याची सेवा, त्याने राजीनामा दिल्याच्या दिनांकापासून ३ महिन्यांचा कालावधी पूर्ण होईपर्यंत, त्या दरम्यान प्रकरणपरत्वे मंडळ किंवा अध्यक्ष यांनी त्या आधीच्या दिनांकापासून राजीनामा मान्य करण्याचे निर्देश दिल्याखेरीज समाप्त करता येणार नाही.

### वेतन

१७. एखाद्या पदावर एका वेतन समयश्रेणीवर कायम नियुक्त केलेल्या एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याचे प्रारंभिक कायम पद वेतन हे खालीलप्रमाणे विनियमित केले जाईल :

(अ) जर त्याचा एखाद्या स्थायी पदावर धारणाधिकार असेल तर,

(एक) त्याच्या अशा स्थायी पदापेक्षा अधिक महत्वाच्या कर्तव्ये किंवा जबाबदाऱ्या असणाऱ्या नवीन पदावर जेव्हा त्याची नियुक्ती होईल (अनुच्छेद २४ च्या प्रयोजनार्थ निर्वचन केल्याप्रमाणे) तेव्हा त्यास त्याच्या जुन्या पदावरील कायमपद वेतनाच्या वरील टप्प्यावरील समयश्रेणीचे वेतन हे प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल.

(दोन) जेव्हा नवीन पदावरील नियुक्तीमध्ये अशी संभाव्यता नसेल तेव्हा त्यास, त्याच्या जुन्या पदावरील कायमपद वेतनाशी समान असणाऱ्या समयश्रेणीच्या टप्प्यावरील किंवा असा टप्पा अस्तित्वात नसल्यास त्या वेतनाच्या लगतच्या खालील टप्प्यावरील वेतन अधिक फरकाइतके वैयक्तिक वेतन हे प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल आणि या दोन्ही प्रकरणांमध्ये, त्यास त्याच्या जुन्या पदाच्या समयश्रेणीमध्ये एखादी वेतनवाढ प्राप्त होईपर्यंतचा कालावधी किंवा नवीन पदाच्या समयश्रेणीमध्ये एखादी वेतनवाढ प्राप्त झाल्यानंतरचा कालावधी यापैकी जो कमी असेल त्या कालावधीपर्यंत हे वेतन मिळणे सुरु राहिल. परंतु जर नवीन पदाच्या समयश्रेणीतील किमान वेतन हे त्याच्या जुन्या पदाच्या कायम पद वेतनापेक्षा जास्त असेल, तर त्यास ते किमान वेतन हे प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल;



(तीन) जेव्हा अनुच्छेद १५(अ) अन्वये त्याच्या स्वतःच्या विनंतीनुसार त्याची नवीन पदावर नियुक्ती करण्यात आली असेल आणि त्या पदाच्या समयश्रेणीतील कमाल वेतन हे त्याच्या जुन्या पदाच्या कायम पद वेतनापेक्षा कमी असेल तेव्हा त्यास ते कमाल वेतन हे प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल.

(ब) जर खंड (अ) मध्ये विहित केलेल्या शर्तीची पूर्तता होत नसेल, तर त्यास समयश्रेणीतील किमान वेतन हे प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल.

परंतु, खंड (अ) नुसार असलेल्या आणि राजीनामा दिल्यानंतर किंवा सेवेतून काढून टाकल्यानंतर किंवा बडतर्फ केल्यानंतर पुनर्नियुक्ती केलेल्या प्रकरणांव्यतिरिक्त, खंड (ब) नुसार असलेल्या अशा दोन्ही प्रकरणांमध्ये जर त्यास,

(एक) त्याच पदावर, किंवा

(दोन) त्याच समयश्रेणीवर एखाद्या स्थायी किंवा हंगामी पदावर, किंवा

(तीन) एखाद्या स्थायी पदावर, किंवा एखादे हंगामी पद जणू काही समान समयश्रेणीवरील स्थायी पद असल्याचे मानून त्या हंगामीपदावर एका समरूप समयश्रेणीवर, यापूर्वी कायम किंवा स्थानापन्न करण्यात आलेले असेल तर त्याचे प्रारंभिक वेतन हे, विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन किंवा अनुच्छेद ११(११) (तीन) अन्वये मंडळाकडून वेतन म्हणून वर्गीकृत केलेल्या वित्तलब्धी व्यतिरिक्त, त्यास अशा प्रसंगी मिळणाऱ्या अंतिम वेतनापेक्षा कमी असणार नाही आणि अशा अंतिम किंवा आधीच्या कोणत्याही प्रसंगी ज्या कालावधी दरम्यान त्यास ते वेतन मिळालेले असेल त्या कालावधीची गणना त्या वेतनाशी समान असलेल्या समयश्रेणीतील टप्प्यावरील वेतनवाढीसाठी केली जाईल.

१[१७(अ) या अनुच्छेदांमध्ये काहीही अंतर्भूत केलेले असले तरी, जेथे कायम किंवा एखादे स्थानापन्न पद धारण करणाऱ्या एखाद्या कर्मचाऱ्याची त्याने धारण केलेल्या पदापेक्षा अधिक महत्वाची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या असणाऱ्या अन्य पदावर पदोन्नती होईल किंवा कायम अथवा स्थानापन्न म्हणून नियुक्ती करण्यात येईल तेथे त्याचे प्रारंभिक वेतन हे त्याच्या आधीच्या निम्न पदाच्या संबंधातील त्याच्या वेतनात एका वेतनवाढीची वाढ केल्यानंतर येणाऱ्या काल्पनिक वेतनाच्या टप्प्यावरील उच्च पदावरील समयश्रेणीतील लगतनंतरच्या वरील टप्प्यावर निश्चित करण्यात येईल.

परंतु असे की, जेथे वर्ग एकचे कायम किंवा स्थानापन्न म्हणून पद धारण करणाऱ्या कर्मचाऱ्याची वर्ग एकच्याच उच्च पदावर पदोन्नती होईल किंवा कायम अथवा स्थानापन्न म्हणून नियुक्ती करण्यात येईल तेथे या अनुच्छेदातील तरतुदी लागू असणार नाहीत.

आणखी असे की, जेव्हा ज्या कोणत्याही प्रकरणात या अनुच्छेदाअन्वये प्रारंभिक वेतन निश्चित करण्यात येईल त्या प्रकरणी अनुच्छेद २५ च्या खंड (२) मधील तरतुदी लागू असणार नाहीत.

१दि. १३.९.१९७७ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. २८८ आणि दि. २१.१.१९७८ ची भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालयाची अधिसूचना क्र. पीईबी - ७४/७७ नुसार दुरुस्ती केली आणि ती १.११.१९७३ पासून अंमलात आहे.

परंतु आणखी असे की, जेथे एखादा कर्मचारी, त्याची उच्च पदावर पदोन्नती किंवा नियुक्ती होण्याच्या लगतपूर्वी, त्याच्या निम्न पदाच्या समयश्रेणीतील सर्वोच्च टप्प्यावरील वेतन घेत असेल तर, त्याचे प्रारंभिक वेतन हे, त्याच्या आधीच्या निम्न पदाच्या संबंधातील त्याच्या वेतनामध्ये अंतिम वेतनवाढी इतकी वाढ केल्यानंतर येणाऱ्या काल्पनिक वेतनाच्या टप्प्यावरील उच्च पदाच्या समयश्रेणीतील लगतनंतरच्या वरील टप्प्यावर निश्चित करण्यात येईल.

परंतु, जर एखादा कर्मचारी हा यापूर्वी

- (एक) तेच पद किंवा,
- (दोन) त्याच समयश्रेणीवरील एखादे स्थायी किंवा हंगामी पद किंवा,
- (तीन) एखाद्या समरूप समयश्रेणीवरील एखादे स्थायी किंवा हंगामी पद,

कायम किंवा स्थानापन्न म्हणून धारण करित असेल तर प्रारंभिक वेतन निश्चिती आणि वेतनवाढीसाठी मागील सेवेची गणना करण्याच्या बाबतीत अनुच्छेद १७ चे परंतुक लागू करण्यात येईल.

स्पष्टीकरण: या अनुच्छेदातील "वर्ग एक चे पद " या संज्ञेस, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण व अपील) विनियम, १९७६ मध्ये जो अर्थ दिलेला आहे तोच अर्थ असेल आणि तो १ नोव्हेंबर १९७३ पासून अंमलात असल्याचे मानले जाईल.

१८. ज्या पदाच्या वेतनात बदल झालेला आहे असे पद धारण करणाऱ्या व्यक्तीची जणु काही नव्या वेतनावरील नवीन पदावर बदली करण्यात आली आहे असे मानल्यात येईल; परंतु जुन्या वेतनश्रेणीतील त्याची लगतनंतरची किंवा त्यानंतरची कोणतीही वेतनवाढ देय होण्याच्या तारखेपर्यंत किंवा तो त्याचे पद रिक्त करेपर्यंत किंवा त्या समयश्रेणीतील वेतन घेणे बंद करेपर्यंत आपले जुने वेतन घेणे चालू ठेवण्याचा विकल्प तो देऊ शकेल. एकदा दिलेला विकल्प हा अंतिम असेल.

१९. एखादी वेतनवाढ जोपर्यंत रोखून धरली जात नाही तोपर्यंत, ती सर्वसामान्यपणे एक नित्याची बाब म्हणून, देणे सुरु राहिल. एखाद्या कर्मचाऱ्याचे वर्तन योग्य नसल्यास किंवा त्याचे काम समाधानकारक नसल्यास, अध्यक्षाने किंवा त्या कर्मचाऱ्याने धारण केलेल्या पदावर स्थायी नियुक्ती देण्याचा अधिकार असलेल्या प्राधिकाऱ्याद्वारे त्याची वेतनवाढ रोखून धरली जाऊ शकेल. वेतनवाढ रोखून धरण्याचे आदेश देणारा प्राधिकारी, एखादी वेतनवाढ रोखून धरण्याचे आदेश देताना, ती किती कालावधीसाठी रोखून धरण्यात येणार आहे आणि वेतनवाढ स्थगित केल्याचा परिणाम म्हणून भविष्यातील वेतनवाढी पुढे ढकलल्या जातील किंवा कसे, या गोष्टी नमूद करील.

२०. (१) जेथे एखाद्या समयश्रेणीमध्ये दक्षता रोध विहित करण्यात आलेला असेल त्याबाबतीत, अनुच्छेद १९ अन्वये वेतनवाढ रोखून धरण्याचा अधिकार असलेल्या प्राधिकाऱ्याच्या किंवा याबाबतीत अध्यक्षांनी सर्वसाधारण किंवा विशेष आदेशाद्वारे प्राधिकृत केलेल्या एखाद्या प्राधिकाऱ्याच्या विवक्षित मंजूरीशिवाय, दक्षतारोधाच्या लगत नंतरची वेतनवाढ दिली जाणार नाही.

---

१ दि. १३.७.१९७६ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. २३१ आणि दि. ७.९.१९७६ च्या भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालयाच्या क्र. पीईबी-५९/७६ द्वारे सुधारणा केली आणि ती १६.९.१९७६ पासून अंमलात आहे.

- (२) दक्षतारोधावर वेतनवाढ रोखून धरलेल्या प्रत्येक कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत त्याच्या कामाचा दर्जा सुधारला आहे की नाही आणि सर्वसाधारणपणे, ज्या दोषांमुळे त्याची वेतनवाढ रोखून धरण्यात आली होती असे दोष, दक्षतारोध काढून टाकण्याचे अधिपत्र दिल्याप्रमाणे सुधारले आहेत की नाही हे निश्चित करण्याच्या दृष्टीने वार्षिक आढावा घेतला पाहिजे.

स्पष्टीकरण: "वार्षिक आढावा" या शब्दांचा ध्वनित अर्थ एका संपूर्ण वर्षानंतर आढावा घेण्यात यावा असा आहे.

तथापि, दक्षतारोधावरील वेतनवाढ ही वर्षाच्या दुसऱ्या सहामाहीमध्ये येत असेल आणि ज्यावेळी दक्षतारोध लादण्यात आला होता त्यावेळी फक्त मागील वर्षाच्या अखेरीपर्यंतचेच अहवाल विचारात घेण्यात आलेले असतील आणि त्यानंतर त्या प्रकरणाचा आढावा घेण्याचे अधिपत्र देण्यात आले असेल, त्याबाबतीत ते संपूर्ण वर्ष संपण्यापूर्वीच आढावा घेण्यात यावा.

- (३) एखाद्या कर्मचाऱ्यास त्याच्याविरुद्ध यापूर्वी लादण्यात आलेला दक्षतारोध ओलांडण्याची परवानगी देण्याच्या प्रत्येक प्रसंगात त्यास, त्याच्या सेवेच्या कार्यकाळानुसार अनुज्ञेय असलेल्या वेतनाच्या अधीन राहून, दक्षतारोध काढून टाकल्याचे जाहिर करणारा सक्षम अधिकारी अशा कर्मचाऱ्यासाठी समयश्रेणीतील जो टप्पा निश्चित करित त्या टप्प्यावर आणले पाहिजे.

टीप - एखाद्या कर्मचाऱ्यास त्याच्याविरुद्ध यापूर्वी लादण्यात आलेला दक्षतारोध ओलांडण्याची परवानगी देण्याच्या प्रकरणात, त्यास ज्या दिनांकापासून दक्षतारोध ओलांडण्याची परवानगी देण्यात आली आहे त्या दिनांकापासून द्यावयाच्या वेतनाचा टप्पा सक्षम प्राधिकाऱ्याने एकदा निश्चित केल्यावर त्या टप्प्याच्या पुढील वेतनवाढ जर अन्यथा अनुज्ञेय असेल तर ती वेतनवाढ देण्याच्या नेहमीच्या दिनांकास उपार्जित होईल.

२१. समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी ज्या शर्तीवर सेवेची गणना करण्यात येईल त्या पुढीलप्रमाणे आहेत-

- (अ) समयश्रेणीतील पदावरील संपूर्ण कर्तव्य कालावधीची त्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी गणना करण्यात येते.

परंतु, त्या समयश्रेणीतील पुढील वेतनवाढीचा दिनांक ठरवण्याच्या प्रयोजनार्थ, त्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीकरिता गणना न केलेले सर्व कालावधी मिळून होणारा कालावधी वेतनवाढीच्या सामान्य दिनांकात मिळविण्यात येईल.

- (ब) (एक) अनुच्छेद १५ च्या खंड (अ) मध्ये निर्देशित केलेल्या कमी वेतनमान असलेल्या पदाव्यतिरिक्त इतर पदावर स्थायी किंवा स्थानापन्न म्हणून केलेली सेवा, भारताबाहेर केलेली सेवा आणि वैद्यकीय प्रमाणपत्राव्यतिरिक्त अन्य कारणांवरून घेतलेल्या असाधारण रजेखेरीज इतर

प्रकारच्या रजेची गणना कर्मचाऱ्याचा ज्या पदावर धारणाधिकार आहे अशा पदास त्याचप्रमाणे जर त्याचा धारणाधिकार निलंबित झाला नसता तर ज्या पदावर त्याचा धारणाधिकार राहिला असता असे कोणतेही पद किंवा पदे असल्यास त्यांना लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीकरीता केली जाईल.

(दोन) एखादा कर्मचारी रजेवर किंवा भारताबाहेर प्रतिनियुक्तीवर जाताना ज्या पदावर स्थानापन्न आहे आणि तो रजेवर किंवा भारताबाहेर प्रतिनियुक्तीवर गेला नसतना ज्या पदावर स्थानापन्न म्हणून कार्यरत राहिला असता त्या पदास लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी, वैद्यकीय प्रमाणपत्रा व्यतिरिक्त अन्य कारणांवरून घेतलेल्या असाधारण रजेव्यतिरिक्त इतर सर्व रजा आणि भारताबाहेरील प्रतिनियुक्तीच्या कालावधीची गणना केली जाईल.

परंतु, कर्मचाऱ्याच्या नियंत्रणाबाहेरील एखाद्या कारणासाठी किंवा उच्च वैज्ञानिक किंवा तांत्रिक अध्यायनासाठी रजा घेतली असल्याबद्दल अध्यक्षांची खात्री होईल अशा कोणत्याही बाबतीत अध्यक्ष उपखंड (एक) किंवा (दोन) अन्वये अशा असाधारण रजेची वेतनवाढीसाठी गणना करण्याचे निर्देश देऊ शकेल.

टीप - वरील खंड (ब) च्या उपखंड (दोन) च्या प्रयोजनार्थ संबंधित कर्मचारी जर रजेवर गेला नसता तर तो स्थानापन्न पदावर राहिला असता असे प्रमाणपत्र असणे आवश्यक आहे. ज्या बाबतीत कर्मचाऱ्याच्या रजा मुदती रिकतपदावर स्थानापन्न नियुक्तीची व्यवस्था करण्यात आली नसेल आणि तो कर्मचारी त्याची रजा संपल्यानंतर त्याच पदावर परत येईल तेव्हा रजा मंजूर करणाऱ्या प्राधिकाऱ्याने असे प्रमाणपत्र द्यावे. इतर सर्व प्रकरणांमध्ये नियुक्ती प्राधिकाऱ्याकडून प्रमाणपत्र देण्यात येईल.

(क) वेतन समयश्रेणीत एखाद्या पदावर स्थानापन्न म्हणून असताना किंवा अस्थायी पद धारण करत असताना, जर एखाद्या कर्मचाऱ्याची एखाद्या उच्च पदावर स्थानापन्न म्हणून किंवा अस्थायी पद धारण करण्यासाठी नियुक्ती करण्यात आली असेल आणि नंतर जर त्याची निम्न पदावर पुनर्नियुक्ती करण्यात आली असेल किंवा त्याच समयश्रेणीतील निम्नपदावर नियुक्ती किंवा पुनर्नियुक्ती करण्यात आली असेल तर उच्च पदावरील त्याच्या स्थानापन्न किंवा अस्थायी सेवेची गणना अशा निम्न पदास लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी करण्यात येईल. तथापि, निम्न पदावरील वेतनवाढीसाठी गणना करण्यात येणारा उच्च पदावरील स्थानापन्न सेवेचा कालावधी हा त्या कर्मचाऱ्याची उच्च पदावर नियुक्ती झाली नसती तर ज्या कालावधीत निम्न पदावर तो स्थानापन्न म्हणून राहिला असता त्या कालावधीपुरता मर्यादित असेल.

एखादा कर्मचारी त्याच्या उच्च पदावरील नियुक्तीच्या वेळी प्रत्यक्षात निम्न पदावर स्थानापन्न नसेल आणि त्याची अशा निम्न पदावर किंवा उच्च पदावर नियुक्ती झाली नसती तर तो त्याच वेतन श्रेणीतील अशा निम्नपदावर स्थानापन्न म्हणून राहिला असता अशा कर्मचाऱ्याला सुध्दा हा खंड लागू आहे.

(ड) स्वीयेतर सेवेची गणना -

- (एक) मंडळातील ज्या पदावर संबंधित कर्मचाऱ्याचा धारणाधिकार असेल, या सोबतच त्याचा धारणाधिकार निलंबित नसता तर ज्यांवर त्याचा धारणाधिकार राहिला असता असे पद किंवा पदे असल्यास अशा पदांना;
- (दोन) जर एखादा कर्मचारी स्वीयेतर सेवेत गेला नसता तर तो जोपर्यंत ज्या पदावर किंवा त्याच समयश्रेणीतील ज्या पदावर स्थानपन्न म्हणून राहिला असता अशा, कर्मचाऱ्याने स्वीयेतर सेवेत स्थानांतरण करण्याच्या लागतपूर्वी स्थानपन्न म्हणून धारण केलेल्या मंडळातील पदाला; आणि
- (तीन) जर एखादा कर्मचारी स्वीयेतर सेवेत गेला नसता तर जोपर्यंत तो ज्या पदावर किंवा त्याच समयश्रेणीतील एखाद्या पदावर स्थानपन्न म्हणून राहिला असता अशा, कर्मचाऱ्याने स्वीयेतर सेवेत स्थानांतरण करण्याच्या वेळी कर्मचाऱ्याने स्थानपन्न म्हणून धारण न केलेल्या मंडळातील पदाला

लागू असणाऱ्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी केली जाईल.

स्पष्टीकरण: या अनुच्छेदात "स्वीयेतर सेवा" या संज्ञेचा अर्थ प्रकरणपरत्वे केंद्र सरकार किंवा अध्यक्ष यांच्या मंजूरीने मंडळाच्या सर्वसाधारण लेख्यामधून किंवा मंडळाच्या पायलटेज वेतन लेख्यामधून वगळता इतर कोणत्याही स्रोताद्वारे वेतन प्राप्त करणाऱ्या एखाद्या कर्मचाऱ्याची सेवा असा आहे.

२१.अ. या अनुच्छेदाखालील टीप १ व २ मध्ये अन्यथा तरतूद केलेली असल्याखेरीज, अनुच्छेद २१ मधील तरतुदीनुसार ज्या महिन्यात वेतनवाढ देय असेल त्या महिन्याच्या पहिल्या दिनांकापासून प्रत्येक कर्मचाऱ्यास वेतनवाढ स्वीकृत करण्यात यावी.

टीप १ - ज्याबाबतीत, एका वर्षा इतक्या खंडित कालावधीची गणना केल्यानंतर पुढील वेतनवाढीचा देय दिनांक हा महिन्याच्या पहिल्या दिनांकांतरचा येत असेल तर त्याबाबतीत, जर तो कर्मचारी त्या महिन्याच्या पहिल्या दिनांकापासून अशा वेतनवाढीच्या देय दिनांकापर्यंत ते पद धारण करीत असेल तर, वेतनवाढ ही महिन्याच्या पहिल्या दिनांकापासून स्वीकृत करण्यात यावी. ज्याबाबतीत तो त्या महिन्याच्या पहिल्या दिनांकास अशा रितीने पद धारण करीत नसेल त्याबाबतीत वेतनवाढ ही फक्त देय दिनांकापासून अनुज्ञेय राहिल.

टीप २ - दंडात्मक उपाययोजना म्हणून रोखून धरलेल्या वेतनवाढींच्या प्रकरणांमध्ये या अनुच्छेदातील तरतुदी लागू होत नाहीत. अशा प्रकरणांमधील वेतनवाढी दंडात्मक प्रकरणांच्या दिनांकापासून मंजूर/पुनर्स्थापित केल्या जातील.

२१.ब. समयश्रेणीतील एखाद्या कर्मचाऱ्याला एखादा प्राधिकारी मुदतपूर्व वेतनवाढ मंजूर करू शकेल, मात्र त्या प्राधिकाऱ्याला त्याच संवर्गात त्याच वेतनश्रेणीमध्ये नवीन पद निर्माण करण्याचा अधिकार असला पाहिजे.

१[परंतु, तथापि, या अनुच्छेदाअन्वये अध्यक्षीपेक्षा उच्च असलेला अधिकारांचा वापर करण्यास सक्षम असलेला प्राधिकारी सुध्दा त्यास नियुक्ती देण्याचा अधिकार असलेल्या पदाच्या संबंधात अधिकारांचा वापर करू शकेल]

१ २८.९.१९७६ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. ३३१ आणि ७.१.१९७७ च्या भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालयाच्या पत्रान्वये ही दुरुस्ती केली व ती २७.१.१९७७ पासून अंमलात आहे.

१[२२. एखाद्या कर्मचाऱ्यास शिक्षा म्हणून उच्च श्रेणीतून किंवा पदावरून निम्न श्रेणीमध्ये किंवा पदावर आणण्याचे आदेश देणारा प्राधिकारी, त्यास उचित वाटेल असे, निम्न श्रेणीतील किंवा पदावरील कमाल वेतनापेक्षा अधिक नसेल इतके वेतन अशा कर्मचाऱ्यास मिळण्यासाठी अनुमती देऊ शकेल.

परंतु, या अनुच्छेदाखाली एखाद्या कर्मचाऱ्यास अनुज्ञात असलेले वेतन हे अनुच्छेद १७ च्या, प्रकरणपरत्वे, अनुच्छेद २१ च्या खंड (ब) किंवा खंड (क), नुसार केलेल्या कार्यवाहीस अनुसरून काढण्यात आलेल्या वेतनापेक्षा अधिक असणार नाही.

२३(१)जर एखाद्या कर्मचाऱ्याचे वेतन शिक्षा म्हणून कमी करून ते त्याच्या समयश्रेणीतील खालच्या टप्प्यावर आणण्यात आले असेल तर, अशा न्यूनकरणाचा आदेश देणारा प्राधिकारी, हे न्यूनकरण किती कालावधीसाठी अंमलात राहिल आणि पुनर्स्थापनेनंतर, अशा, न्यूनकरणाच्या कालावधीमुळे भविष्यातील वेतनवाढी पुढे ढकलल्या जातील किंवा कसे आणि जर अशा प्रकारे वेतनवाढी पुढे ढकलल्या जात असतील तर त्यांची कालमर्यादा किती असेल, हे नमूद करील.

२३अ. एखाद्या कर्मचाऱ्यास शिक्षा म्हणून, त्याची वेतनवाढ रोखून धरण्याचा किंवा त्यास खालच्या श्रेणीत किंवा पदावर आणण्याचा किंवा निम्न समयश्रेणीवर किंवा समयश्रेणीतील खालच्या टप्प्यावर आणण्याचा आदेश, त्यावरील अपिलानंतर किंवा पुनर्विलोकनानंतर सक्षम प्राधिकाऱ्याद्वारे रद्द करण्यात आला असेल किंवा सुधारण्यात आला असल्यास, या अनुच्छेदात काहीही अंतर्भूत केलेले असले तरी, त्या कर्मचाऱ्याने वेतन पुढील पध्दतीने नियमित होईल :-

१ ८.११.१९७७ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. ३४२ आणि दि. २.५.७८ च्या भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालय (परिवहन शाखा) यांच्या पत्र क्र. पीईबी - ८४/७७ नुसार ही दुरुस्ती केली व ती २०.५.१९७८ पासून अंमलात आहे.

- (अ) जर तसा आदेश रद्द करण्यात आला तर, तो आदेश काढण्यात आला नसता तर तो जे वेतन मिळण्यास हक्कदार असता ते वेतन आणि त्यास प्रत्यक्षात मिळालेले वेतन यामधील, असा आदेश लागू असण्याच्या कालावधीतील फरकाची रक्कम त्यास देण्यात येईल;
- (ब) जर असा आदेश सुधारण्यात आला असेल तर, असा सुधारित आदेश जणु काही पहिल्या प्रथमच काढण्यात आला असल्याप्रमाणे, त्यानुसार वेतन विनियमित करण्यात येईल.

स्पष्टीकरण: या अनुच्छेदाअन्वये सक्षम प्राधिकाऱ्याने आदेश देण्यापूर्वीच्या कोणत्याही कालावधीच्या संबंधात एखाद्या कर्मचाऱ्यास मिळणाऱ्या वेतनात सुधारणा करण्यात आली असेल तर, त्या कालावधीमध्ये त्यास अनुज्ञेय असलेले रजा वेतन व काही असल्यास (प्रवास भत्त्याखेरीज) असलेले भत्ते या मध्ये सुधारित वेतनाच्या आधारे फेरबदल करण्यात येईल.)

२४. स्थानापन्न अधिकारी किंवा कर्मचारी यांचे वेतन - अनुच्छेद ३६ मधील तरतुदींच्या अधीन राहून, एखाद्या पदावर स्थानापन्न म्हणून नियुक्त केलेल्या एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास त्याचा धारणाधिकार असलेल्या पदाशी संबंधित असलेल्या कर्तव्ये व जबाबदाऱ्यापेक्षा अधिक महत्त्वाची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या समाविष्ट असलेल्या पदावर, त्यास स्थानापन्न म्हणून नियुक्त केलेले असल्याखेरीज, त्याच्या कायम पदानुसार त्यास मिळत असलेल्या कायम पदवेतनापेक्षा अधिक वेतन घेता येणार नाही.

या अनुच्छेदाच्या प्रयोजनार्थ, एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याची, तो धारणाधिकार धारण करित असलेल्या कायम पदास असलेल्या समान समयश्रेणीवरील पदावर किंवा त्यातील एखाद्या समरूप वेतनश्रेणीवरील पदावर केलेली स्थानापन्न नियुक्ती ही अधिक महत्त्वाची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या समाविष्ट असलेल्या पदावरील नियुक्ती असल्याचे मानले जाणार नाही.

२५. (१) अनुच्छेद २४ आणि २८ च्या अधीन राहून एखाद्या पदावर स्थानापन्न असणाऱ्या एखाद्या अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास त्या पदाचे संभाव्य वेतन घेता येईल.

(२) वेतनवाढीमुळे किंवा अन्यथा कायमपद वेतनात वाढ झाल्यास अशा अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्याच्या वेतनाची वरील खंड (१) अन्वये, जणू काही त्याची त्या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती ही जो दिनांक त्यास लाभदायक ठरेल अशा दिनांकास झाली असल्याप्रमाणे, अशा वाढीच्या दिनांकापासून, पुनर्निश्चिती करण्यात येईल. परंतु, या अनुच्छेदाच्या खंड (२) अन्वये केलेल्या वेतन पुनर्निश्चितीच्या बाबतीत अनुच्छेद १७-अ च्या तरतुदी लागू असणार नाहीत.

२६. वगळण्यात आले. (१९३० चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. ४५३).

२७. जेव्हा एखाद्या अधिकाऱ्याची किंवा कर्मचाऱ्याची, अन्य अधिकाऱ्याच्या किंवा कर्मचाऱ्यास लागू असलेल्या वैयक्तिक दरानुसार वेतन निश्चित केलेल्या एखाद्या पदावर नियुक्ती झालेली असेल, तेव्हा, अध्यक्ष किंवा मंडळ, त्यास अशाप्रकारे निश्चित केलेल्या दरापेक्षा अधिक नसलेल्या अशा कोणत्याही दराने वेतन घेण्याची परवानगी देऊ शकेल किंवा अशाप्रकारे निश्चित केलेला दर हा समयश्रेणीचा दर असेल तर त्या समयश्रेणीच्या किमान टप्प्यापेक्षा जास्त नसेल असे प्रारंभिक वेतन आणि मंजूर वेतनश्रेणीतील वेतनवाढीपेक्षा जास्त नसतील अशा पुढील वेतनवाढी मंजूर करू शकेल.

२८. अध्यक्ष किंवा मंडळास, या नियमांअन्वये अनुज्ञेय असलेल्या रकमेपेक्षा कमी असलेल्या एखाद्या रकमेवर एखाद्या स्थानापन्न अधिकाऱ्याचे किंवा कर्मचाऱ्याचे वेतन निश्चित करता येईल.

२९. वैयक्तिक वेतन - अन्यथा आदेश दिलेला असल्याखेरीज, वेतन घेणाऱ्याचे वेतन ज्या कोणत्याही रकमेने वाढेल त्या रकमेने त्याचे वैयक्तिक वेतन कमी करण्यात येईल आणि त्याचे वेतन त्याच्या वैयक्तिक वेतनाइतक्या रकमेने वाढल्याबरोबर, यथाशीघ्र त्यास वैयक्तिक वेतन मिळण्याचे बंद होईल.

३०. अस्थायी पदांचे वेतन - आधीपासूनच मंडळाच्या सेवेत नसलेल्या एखाद्या व्यक्तीद्वारे भरावयाचे एखादे अस्थायी पद जेव्हा निर्माण केले जाईल तेव्हा, त्या पदाची कर्तव्ये कार्यक्षमतापूर्वक पार पाडण्यास सक्षम असणाऱ्या एखाद्या व्यक्तीची सेवा मिळविण्यासाठी आवश्यक असलेल्या किमान निर्देशानुसार त्या पदाचे वेतन निश्चित केले जाईल.

३१. आधीपासूनच मंडळाच्या सेवेत असलेल्या एखाद्या व्यक्ती द्वारे संभाव्यतः भरावयाचे एखादे अस्थायी पद जेव्हा निर्माण केले जाईल तेव्हा -

(अ) पार पाडावयाच्या कामाचे स्वरूप व जबाबदारी आणि

(ब) पदावर नियुक्त करण्याइतपत पुरेसा दर्जा प्राप्त असलेल्या अधिकाऱ्याचे किंवा कर्मचाऱ्याचे विद्यमान वेतन यांचा यथायोग्य संदर्भ घेऊन, अध्यक्ष किंवा मंडळाद्वारे त्या पदाचे वेतन निश्चित केले जाईल.

३२. प्रायोगिकरित्या किंवा अस्थायी स्वरूपात निर्माण करण्यात आलेल्या पदावर नियुक्त केलेली व्यक्ती त्या पदाचे वेतन घेईल. जर ते पद परिणामतः स्थायी झाले, तर स्थायी सेवेचे सर्व विशेषाधिकार मिळण्यासाठी आणि सदर पद हे स्थायी कर्मचारीवर्गाच्या अनुसूचीमध्ये समाविष्ट असल्याचे मानले जाण्याच्या प्रयोजनार्थ पदधारकाच्या त्या पदावरील अखंड सेवेची गणना केली जाईल.

३३.

३४. (अ) } वगळण्यात आले. (१९७६ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. २८७)  
(ब) }  
(क) }

३५. पूरक भत्ते - मंडळ कोणत्याही अधिकाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्यास, ग्रहिता म्हणून सर्वस्वी त्याच्या नफ्याचा स्रोत असणार नाही अशा रितीने, पूरक भत्ता मंजूर करू शकेल.

### नियुक्त्यांचे एकत्रीकरण

<sup>1</sup>(३६. अध्यक्ष, कायम किंवा स्थानापन्न म्हणून एखादे पद आधीपासूनच धारण करणाऱ्या एखाद्या कर्मचाऱ्यास, अन्य एखाद्या किंवा अनेक स्वतंत्र पदांवर, एकाचवेळी, स्थानापन्न म्हणून काम करण्यासाठी नियुक्त करू शकेल.

परंतु,

(अ) मुख्य बंदर विश्वस्त मंडळ अधिनियम, १९६३ च्या कलम २४ मधील पोट कलम (१) च्या खंड (अ) मध्ये निर्देशित केलेल्या एखाद्या कर्मचाऱ्याची; किंवा



(ब) उपरोल्लेखित असल्याप्रमाणे खंडामध्ये निर्देशित केलेल्या एखाद्या पदावर,

केंद्र सरकारची पूर्वपरवानगी असल्याखेरीज अशी नियुक्ती करता येणार नाही. अशा प्रकरणांमध्ये कर्मचाऱ्याचे वेतन पुढीलप्रमाणे विनियमित होईल.

(एक) जेथे एखाद्या कर्मचाऱ्याची त्याच्या सर्वसाधारण कर्तव्यां व्यतिरिक्त अधिक असा, त्याच्या स्वतःच्या कार्यालयाशी समान असलेल्या कार्यालयातील आणि पदोन्नतीच्या समान संवर्गातील/श्रेणीतील पदाच्या कर्तव्यांचा संपूर्ण कार्यभार, धारण करण्यासाठी औपचारिकरित्या नियुक्ती करण्यात आलेली असेल त्याबाबतीत, त्याची नियुक्ती जर उच्च पदावर स्थानापन्न म्हणून झाली असेल तर, अध्यक्षानी अनुच्छेद 28 अन्वये त्याचे स्थानापन्न वेतन कमी केलेले असल्याखेरीज, त्यास अनुज्ञेय असलेले वेतन घेण्याची त्याला अनुमती असेल, परंतु अतिरिक्त वेतन घेण्यास अनुमती असणार नाही, तथापि, तो त्याच्या निम्न पदाची कर्तव्ये बजावत असल्याबद्दल अशी अनुमती असेल.

(दोन) जेथे एखाद्या कर्मचाऱ्याची समरूप वेतनश्रेणी असलेल्या त्याच कार्यालयातील समान संवर्गातील दोन पदांचा दुहेरी कार्यभार धारण करण्यासाठी औपचारिकरित्या नियुक्ती करण्यात आलेली असेल तर त्याच्या दुहेरी कार्यभाराचा कालावधी विचारात न घेता त्यास अतिरिक्त वेतन अनुज्ञेय असणार नाही.

परंतु, जर विशेष वेतन लागू असणाऱ्या एखाद्या अतिरिक्त पदावर कर्मचाऱ्याची नियुक्ती करण्यात आलेली असेल तर त्यास ते विशेष वेतन घेण्यास अनुमती असेल;

(तीन) जेथे एखाद्या कर्मचाऱ्याची त्याच समान कार्यालयात नसलेल्या किंवा त्याच कार्यालयात असलेल्या तरीही पदोन्नतीच्या समान संवर्ग/श्रेणीमध्ये नसलेल्या अन्य पदावर किंवा पदांवर औपचारिकरित्या नियुक्ती करण्यात आलेली असेल तेव्हा त्यास, जर अतिरिक्त प्रभार हा ३ महिन्यांपेक्षा आणि अपवादात्मक प्रकरणांमध्ये ९ महिन्यांपेक्षा अधिक कालावधीकरिता नसेल तर त्या अतिरिक्त पदाच्या किंवा पदांच्या संभाव्य वेतनाच्या दहा टक्क्यांव्यतिरिक्त असे उच्च पदाचे किंवा जर तो दोन पेक्षा अधिक पदांचा कार्यभार धारण करित असेल तर त्यापैकी सर्वोच्च पदाचे वेतन घेण्याची अनुमती असेल.

(चार) अन्य पदाच्या किंवा पदांच्या नियमित कर्तव्यांचा विद्यमान कार्यभार धारण करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या एखाद्या कर्मचाऱ्यास, अतिरिक्त प्रभाराचा कालावधी विचारात न घेता, अतिरिक्त वेतन अनुज्ञेय असणार नाही.

(पाच) जर एक किंवा अधिक पदांना पूरक भत्ता लागू असेल तर कर्मचाऱ्यास, अध्यक्ष ज्याप्रमाणे निश्चित करतील तो पूरक भत्ता घेता येईल:

परंतु असा भत्ता हा, अशा सर्व पदांना लागू असलेल्या पूरक भत्त्यांच्या बेरजेपेक्षा अधिक असणार नाही.

३७. वगळण्यात आले ( १९३३ चा विश्वस्त मंडळ अधिनियम क्र. ६५ )

## भारताबाहेरील प्रशिक्षण

३८. १९२८ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ४९५ नुसार मंजूर करण्यात आलेल्या योजनेअंतर्गत इंग्लंड मध्ये होणाऱ्या प्रशिक्षणासाठी अभियांत्रिकी विभागातील एखाद्या अधिकाऱ्याची जेव्हा निवड केली जाते तेव्हा त्याचे वेतन, भत्ते इत्यादी पुढीलप्रमाणे विनियमित होतील :

- (अ) भारतापासून व भारतापर्यंतच्या जलप्रवास व्यतित झालेला कालावधी वगळता, इंग्लंडमधील प्रशिक्षणाचा कालावधी हा दोन वर्षांपेक्षा अधिक असणार नाही.
- (ब) अधिकाऱ्यास दरमहा किमान रू.३०० इतक्या रकमेच्या अधीन राहून त्याच्या प्रशिक्षणाच्या व जाण्यायेण्याच्या जलप्रवासातील कालावधीतले त्याचे पूर्ण कायमपद वेतन देण्यात येईल. या नियमांन्वये मंडळ, त्यास जणू तो काही मुंबई येथे कर्तव्यार्थ असल्याप्रमाणे अनुज्ञेय असलेला पूरक भत्ता सुध्दा घेण्याची अनुमती देऊ शकेल.
- (क) वरील (ब) अन्वये असलेल्या संपूर्ण कालावधीची त्याच्या रजा, भविष्य निर्वाह निधी आणि विशेष अंशदानासाठी पात्र सेवा म्हणून कालावधी गणना करण्यात येईल आणि सोबतच त्याच्या कायम पद वेतनश्रेणीमधील वेतनवाढीसाठी सुध्दा अशी गणना करण्यात येईल, तथापि, अशी वेतनवाढ अधिकारी त्याच्या कर्तव्यार्थ परत रुजू झाल्याच्या दिनांकापासून लागू असल्याप्रमाणे देण्यात येईल.

## भारताच्या संरक्षण सेवेतील राखीव अधिकारी

३९. जेव्हा भारताच्या संरक्षण सेवेचा राखीव सदस्य असलेल्या व मंडळाच्या सेवेत असलेल्या कोणत्याही कर्मचाऱ्यास, प्रशिक्षणासाठी किंवा संरक्षण सेवेसाठी बोलावण्यात आल्यावर त्यास विश्वस्त मंडळाच्या कर्तव्यार्थ अनुपस्थित राहणे भाग पडेल तेव्हा त्याच्या वेतन, रजा व भत्यांचे नियमन खालील विनियमांद्वारे केले जाईल :

- (१) अनुपस्थित कर्मचाऱ्याचा त्याच्या बंदर विश्वस्त मंडळातील पदावरचा धारणाधिकार शाबित राहिल आणि वरील शर्तीनुसार त्याची भारताच्या संरक्षण सेवेतील राखीव अधिकारी म्हणून त्याने केलेल्या सेवेची बंदर विश्वस्त मंडळ नियमांन्वये रजा, वेतनातील वेतनवाढी आणि उपदानासाठी गणना करण्यात येईल.
- (२) प्रशिक्षण घेत असतांना त्यास त्याच्या संरक्षण सेवेतील वेतनाशिवाय बंदर विश्वस्त मंडळाकडून मिळणारे वेतनही मिळेल आणि जेव्हा त्यास संरक्षण सेवेसाठी बोलावले जाईल तेव्हा असा प्रसंग उद्भवल्यावर मंडळ जो निर्णय घेईल त्याप्रमाणे वेतन व भत्ते मिळतील.

## बडतर्फी, सेवेतून काढून टाकणे व निलंबन

१(४०). सेवेतून बडतर्फी केल्याच्या किंवा काढून टाकल्याच्या दिनांकापासून अशाप्रकारे सेवेतून बडतर्फी केलेल्या किंवा काढून टाकलेल्या कर्मचाऱ्याचे वेतन व भत्ते देणे बंद होईल.

१ २४.८.१९७६ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र. २८७ आणि १.३.१९७७ च्या भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालय (परिवहन शाखा) यांचे पत्र क्र. पीईबी - ८६/७६ द्वारे सुधारणा केली आणि ती १७.३.१९७७ पासून अंमलात आहे.

४१. (१) नियुक्ती प्राधिकाऱ्याच्या आदेशानुसार निलंबनाधीन असलेल्या किंवा निलंबनाधीन असल्याचे मानण्यात आलेल्या कर्मचाऱ्यास खाली नमूद केलेली प्रदाने मिळण्याचा हक्क असेल, ती अशी :

(अ) कर्मचारी जर अर्धवेतनी रजेवर असता तर त्याला जे रजावेतन मिळाले असते त्या रजावेतनाइतकी निर्वाह भत्त्याची रक्कम आणि याशिवाय, अनुज्ञेय असल्यास त्याला अशा अशा रजा वेतनावर आधारित असा महागाई भत्ता:

परंतु, जेथे निलंबनाचा कालावधी सहा महिन्यांपेक्षा अधिक होईल, त्याबाबतीत, निलंबनाचा आदेश काढणारा प्राधिकारी किंवा ज्याने आदेश काढला असल्याचे मानले जाते तो प्राधिकारी, पहिल्या सहा महिन्यांनंतरच्या कोणत्याही कालावधीबद्दलच्या निर्वाह भत्त्याच्या रकमेमध्ये पुढीलप्रमाणे बदल करण्यास सक्षम असेल :-

(एक) जर उक्त अधिकाऱ्याच्या मते, ज्यामुळे निलंबनाचा कालावधी लांबला ती कारणे कर्मचाऱ्याशी प्रत्यक्षात संबंधित नसतील, तर अशी कारणे लेखी नमूद करून तो अधिकारी, पहिल्या सहा महिन्यांच्या कालावधीत अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्त्याच्या ५० टक्क्यांपेक्षा जास्त होणार नाही, अशा योग्य त्या रकमेने निर्वाह भत्त्याच्या रकमेत वाढ करू शकेल.

(दोन) जर उक्त अधिकाऱ्याच्या मते, ज्यामुळे निलंबनाचा कालावधी लांबला ती कारणे कर्मचाऱ्याशी प्रत्यक्षात संबंधित नसतील, तर अशी कारणे लेखी नमूद करून, तो अधिकारी, पहिल्या सहा महिन्यांच्या कालावधीत अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्त्याच्या ५० टक्क्यांपेक्षा जास्त होणार नाही, अशा योग्य त्या रकमेने निर्वाह भत्त्याची रक्कम कमी करू शकेल;

(तीन) महागाई भत्त्याचा दर हा वरील उप-खंड (एक) आणि (दोन) अन्वये अनुज्ञेय असलेल्या वाढीव किंवा, प्रकरणपरत्वे, कमी केलेल्या रकमेवर आधारित असेल.

(ब) पूरक (शहर) भत्ता व घरभाडे भत्ता यांसारखे भत्ते देण्याबाबत निर्धारित करण्यात आलेल्या इतर शर्तीच्या पूर्ततेच्या अधीन राहून, निलंबनाच्या दिनांकास कर्मचाऱ्यास प्राप्त होत असलेल्या वेतनाच्या आधारावर, वेळोवेळी असे भत्ते अनुज्ञेय असतील.

(२) कर्मचारी हा कोणत्याही इतर नोकरी, व्यापार, पेशा किंवा व्यवसायात गुंतलेला नाही असे प्रमाणपत्र त्याने सादर केल्याखेरीज उप-विनियम (१) अन्वये कोणतेही प्रदान केले जाणार नाही.

परंतु, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण व अपील) विनियम, १९७६ च्या विनियम ७ मधील उप-विनियम (४) किंवा उप-विनियम (५) अन्वये, बडतर्फीच्या किंवा काढून टाकण्याच्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याच्या दिनांकापासून निलंबनाधीन असल्याचे मानण्यात आलेल्या किंवा निलंबनाधीन असण्याचे सुरू असलेल्या एखाद्या कर्मचाऱ्यास सेवेतून बडतर्फ करण्यात

किंवा काढून टाकण्यात किंवा सक्तीने निवृत्त करण्यात आले असेल आणि तो त्याच्या निलंबनाधीन असल्याचे मानण्यात आलेल्या किंवा निलंबनाधीन असण्याचे सुरु असलेल्या कोणत्याही एका किंवा अनेक कालावधींसाठीचे असे प्रमाणपत्र सादर करण्यात अपयशी ठरलेला असेल तर तो कर्मचारी अशा एका किंवा अनेक कालावधींदरम्यान त्याने केलेल्या रकमे इतका निर्वाह भत्ता आणि इतर भत्ते, प्रकरणपरत्वे, त्यास अन्यथा अनुज्ञेय झाला असता अशा निर्वाह भत्त्याचा व इतर भत्त्यांच्या रकमेस कमी पडणाऱ्या रकमेइतका निर्वाह भत्ता आणि इतर भत्ते मिळण्यास हक्कदार असेल, ज्या बाबतीत त्यास अनुज्ञेय असलेला निर्वाह भत्ता व इतर भत्ते हे त्याने कमाई केलेल्या रकमे इतकेच किंवा त्यापेक्षा कमी असतील त्याबाबतीत त्यास या परंतुकातील कोणतीही बाब लागू असणार नाही.

४२. (१) सेवेतून बडतर्फ करण्यात आलेल्या, सेवेतून काढून टाकण्यात आलेल्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आलेल्या कर्मचाऱ्याला, अपिलाच्या किंवा पुनर्विलोकनाच्या निकालानुसार पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा किंवा बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याचा कारवाईदरम्यान निलंबनाधीन असताना, नियत वयोमानानंतर तो सेवानिवृत्त झाला नसता तर, त्यास अशा प्रकारे पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असते अशा कर्मचाऱ्यास, पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणारा प्राधिकारी, पुढील बाबींसंबंधात विचार करून विनिर्दिष्ट असा आदेश देईल :-
- (अ) प्रकरणपरत्वे, कर्मचाऱ्याची बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याच्या कार्यवाही दरम्यानच्या निलंबन कालावधीसह त्याच्या सेवेतील अनुपस्थितीच्या कालावधीत त्या कर्मचाऱ्यास प्रदान करावयाच्या वेतन व भत्त्यांशी संबंधित बाबी, आणि
- (ब) उक्त कालावधी हा सेवेत व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून समजण्यात येईल किंवा नाही.
- (२) जेथे सेवेतून बडतर्फ करण्यात आलेल्या, काढून टाकण्यात आलेल्या, किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आलेल्या कर्मचाऱ्यास संपूर्णतः दोषमुक्त करण्यात आले आहे असे, पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणाऱ्या प्राधिकाऱ्याचे मत असेल तेव्हा, कर्मचाऱ्याला सेवेतून बडतर्फ करण्यात, काढून टाकण्यात किंवा सक्तीने सेवा निवृत्त करण्यात आले नसते किंवा बडतर्फी, काढून टाकणे, किंवा सक्तीने सेवा निवृत्त करण्याची कारवाई करण्यापूर्वी निलंबित करण्यात आले नसते तर, तो जितके वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता तेवढे पूर्ण वेतन व भत्ते, उप-विनियम (६) मधील तरतुदींच्या अधीन राहून, त्याला देण्यात येतील.

परंतु, अशा प्राधिकाऱ्याच्या मते, कर्मचाऱ्याच्या विरुद्ध चालू करण्यात आलेली कार्यवाही समाप्त होण्यास ज्या कारणामुळे विलंब लागला, त्यांचा संबंध प्रत्यक्षपणे त्या कर्मचाऱ्याशी जोडता येण्यासारखा असेल तेव्हा, त्या कर्मचाऱ्यास त्याचे अभिवेदन सादर करण्याची एक संधी दिल्यानंतर आणि त्याने प्रत्यक्ष सादर केलेले असे काही अभिवेदन असल्यास ते विचारात घेतल्यानंतर, तो प्राधिकारी, आपली कारणे लेखी नमूद करून, उप-विनियम (७) मधील तरतुदींच्या अधीन राहून, अशा विलंबाच्या कालावधी बद्दल तो प्राधिकारी निश्चित करील इतकीच (संपूर्ण नव्हे) रक्कम त्या कर्मचाऱ्यास अशा वेतन व भत्त्यांपोटी देण्यात यावी असे निर्देश देऊ शकेल.

- (३) उप-विनियम (२) अंतर्गत येणाऱ्या प्रकरणाच्या बाबतीत प्रकरणपरत्वे बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवा निवृत्त करण्यापूर्वीच्या निलंबन कालावधीसह, कर्तव्यार्थ अनुपस्थितीचा कालावधी हा, सर्व प्रयोजनांकरिता, कर्तव्यार्थ व्यतित केलेला कालावधी असल्याचे मानण्यात येईल.
- (४) उप-विनियम (२) अंतर्गत येणाऱ्या प्रकरणांव्यतिरिक्त इतर प्रकरणांमध्ये, उप-विनियम (६) व (७) मधील तरतुदींच्या अधीन राहून, कर्मचाऱ्यास, त्याला बडतर्फ केले नसते, काढून टाकले नसते किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त केले नसते किंवा प्रकरणपरत्वे अशा बडतर्फीपूर्वी, काढून टाकण्यापूर्वी किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापूर्वी निलंबित केले नसते तर तो जे वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार असता त्या रकमेपैकी (संपूर्ण नव्हे) सक्षम प्राधिकारी निश्चित करील असा हिस्सा, प्रस्तावित हिशशाची सूचना कर्मचाऱ्यास देऊन आणि सुचनेत विनिर्दिष्ट केलेला असेल अशा कालावधीच्या आत, त्या संबंधात कर्मचाऱ्याने काही अभिवेदन सादर केलेले असल्यास, ते विचारात घेऊन, त्या कर्मचाऱ्यास प्रदान करण्यात येईल.

परंतु, वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६ (१९३६ चा ४) याच्या तरतुदी लागू असलेल्या कर्मचाऱ्याव्यतिरिक्त एखाद्या कर्मचाऱ्यास या उप-विनियमान्वये करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान, अपील प्राधिकाऱ्याने किंवा पुनर्विलोकन प्राधिकाऱ्याने अशा कर्मचाऱ्यास पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश दिल्याच्या दिनांकाच्या लगतपूर्वी किंवा प्रकरणपरत्वे, नियत वयोमानानुसार सेवानिवृत्तीच्या दिनांकाच्या लगतपूर्वी तीन वर्षांच्या कालावधीपुरतेच मर्यादित असेल.

- (५) उप-विनियम (४) अंतर्गत येणाऱ्या प्रकरणामध्ये कर्मचाऱ्याच्या प्रकरणपरत्वे बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापूर्वीच्या निलंबन कालावधीसह त्याचा कर्तव्यार्थ अनुपस्थितीचा कालावधी हा, एखाद्या विनिर्दिष्ट कारणासाठी कर्तव्य कालावधी मानण्यात यावा असे निर्देश सक्षम प्राधिकाऱ्याने विनिर्दिष्टपणे दिलेले असल्याखेरीज कर्तव्य कालावधी असल्याचे मानण्यात येणार नाही.

परंतु, जर कर्मचाऱ्याची तशी इच्छा असल्यास, प्रकरणपरत्वे, त्याच्या बडतर्फीच्या सेवेतून काढून टाकल्याच्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त केल्यापूर्वीच्या निलंबन कालावधीसह त्याचा कर्तव्यार्थ अनुपस्थितीचा कालावधी हा त्या कर्मचाऱ्यास देय व अनुज्ञेय असलेल्या कोणत्याही प्रकारच्या रजेमध्ये रूपांतरित करण्याचे निर्देश असा प्राधिकारी देऊ शकेल.

टीप :- मागील परंतुकान्वये सक्षम प्राधिकाऱ्याने दिलेला आदेश हा कायम असेल आणि,

- (अ) अस्थायी कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत तीन महिन्यांपेक्षा अधिक असाधारण रजा; आणि  
 (ब) स्थायी कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत पाच वर्षांपेक्षा अधिक कोणत्याही प्रकारची रजा  
 या रजांच्या मंजूरीच्या बाबतीत उच्च प्राधिकाऱ्याच्या मान्यतेची आवश्यकता असणार नाही.

- (६) उप-विनियम (२) किंवा उप-विनियम (४) अन्वये करण्यात येणारे भत्त्यांचे प्रदान हे असे भत्ते ज्या इतर शर्तीखाली अनुज्ञेय आहेत त्या शर्तीच्या अधीन असेल.

(७) उप-विनियम (२) किंवा उप-विनियम (४) यांच्या परंतुकांन्वये निश्चित केलेली रक्कम ही अनुच्छेद ४१ अन्वये अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्ता व इतर भत्त्यांपेक्षा कमी असणार नाही.

(८) एखाद्या कर्मचाऱ्यास पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्यानंतर त्यास या अनुच्छेदांन्वये करण्यात आलेले कोणतेही प्रदान हे, त्याने प्रकरणपरत्वे, बडतर्फीच्या, काढून टाकल्याच्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्याच्या दिनांकापर्यंतच्या कालावधीमध्ये एखाद्या नोकरीच्या माध्यमातून काही रकमेची कमाई केलेली असल्यास त्या रकमेच्या समायोजनाच्या अधीन असेल. जेथे या अनुच्छेदांन्वये अनुज्ञेय असलेली वित्तलब्धी, अन्यत्र कोठेही केलेल्या नोकरीमध्ये केलेल्या कमाई इतकीच किंवा त्याहून कमी असेल, त्याबाबतीत कर्मचाऱ्यास कोणतीही रक्कम प्रदान केली जाणार नाही.

४२ अ. (१) जेथे न्यायालयाने कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याची कारवाई रद्द ठरवली असेल आणि कोणतीही अधिक चौकशी न करता त्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा त्याचा कर्तव्यार्थ अनुपस्थितीचा कालावधी नियमित करण्यात येईल आणि न्यायालयाने काही निर्देश दिले असल्यास, त्यांच्या अधीन राहून, उप-विनियम (२) किंवा (३) मधील तरतुदीनुसार त्याला वेतन व भत्ते देण्यात येतील.

(२) (एक) जेथे न्यायालयाने एखाद्या कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याची कारवाई केवळ तांत्रिक कारणामूळे रद्द ठरवली असेल आणि त्यास गुणावगुणावरून दोषमुक्त ठरवले नसेल तेव्हा त्या कर्मचाऱ्याला बडतर्फ केले नसते, काढून टाकले नसते किंवा प्रकरणपरत्वे, सक्तीने सेवानिवृत्त केले नसते तर किंवा अशी बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापूर्वी निलंबित केले नसते तर तो जे वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता, त्यापैकी सक्षम प्राधिकारी निश्चित करू शकेल इतकी (संपूर्ण नव्हे) रक्कम, प्रस्तावित हिशशाची त्या कर्मचाऱ्यास सूचना देऊन आणि त्या संबंधात, त्या सूचनेत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा कालावधीच्या आत त्याने काही अभिवेदन सादर केलेले असल्यास, ते विचारात घेऊन, अनुच्छेद ४२ च्या उपविनियम (७) मधील तरतुदींच्या अधीन राहून त्या कर्मचाऱ्याला देण्यात येईल. परंतु, वेतन प्रदान अधिनियम १९३६ (१९३६ चा ४) याच्या तरतुदी लागू असलेल्या कर्मचाऱ्याव्यतिरिक्त एखाद्या कर्मचाऱ्यास या उप-विनियमांन्वये करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान न्यायालयाने निर्णय दिलेल्या दिनांकाच्या किंवा प्रकरणपरत्वे, अशा कर्मचाऱ्याच्या नियत वयोमानानुसार सेवानिवृत्तीच्या दिनांकाच्या, लागतपूर्वी, तीन वर्षांच्या कालावधीपुरतेच मर्यादित असेल.

(दोन) बडतर्फी, सेवेतून काढून टाकणे किंवा प्रकरणपरत्वे, सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापूर्वीच्या निलंबन कालावधीसह अशा बडतर्फीचा, सेवेतून काढून टाकण्याचा किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याचा दिनांक आणि न्यायालयाच्या निकालाचा दिनांक या मधील कालावधी अनुच्छेद (४२) च्या उप-विनियम (५) मधील तरतुदीनुसार नियमित केला जाईल.

- (३) जर न्यायालयाने एखाद्या कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकण्याची किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याची कारवाई प्रकरणाच्या गुणावगुणावरून रद्द ठरवली असेल तर, अशी बडतर्फी, सेवेतून काढून टाकणे किंवा प्रकरणपरत्वे, सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापुर्वीच्या निलंबन कालावधीसह बडतर्फीचा सेवेतून काढून टाकण्याचा किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याचा दिनांक आणि त्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्याचा दिनांक या मधला कालावधी हा, सर्व प्रयोजनांसाठी कर्तव्यार्थ कालावधी म्हणून मानण्यात येईल आणि जर त्यास बडतर्फी केले नसते, काढून टाकले नसते किंवा प्रकरणपरत्वे सक्तीने सेवानिवृत्त केले नसते तर किंवा अशी बडतर्फी, काढून टाकणे किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यापुर्वी निलंबित केले नसते तर या कालावधीमध्ये जे वेतन व भत्ते मिण्यास तो हक्कदार असता ते पूर्ण वेतन व भत्ते त्यास देण्यात येतील.
- (४) उप-विनियम (२) किंवा उप-विनियम (३) अन्वये करण्यात येणारे भत्त्यांचे प्रदान हे असे भत्ते ज्या इतर शर्तीखाली अनुज्ञेय आहेत त्या शर्तीच्या अधीन असेल.
- (५) एखाद्या कर्मचाऱ्यास पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्यानंतर त्यास या अनुच्छेदान्वये करण्यात आलेले कोणतेही प्रदान हे, त्याने बडतर्फीच्या, काढून टाकल्याच्या, किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त केल्याच्या दिनांकापासून पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्याच्या दिनांकापर्यंतच्या कालावधी दरम्यान एखाद्या नोकरीच्या माध्यमातून कोणत्याही रकमेची कमाई केलेली असल्यास, त्या रकमेच्या समायोजनाच्या अधीन असेल. जेथे या अनुच्छेदान्वये अनुज्ञेय असलेली वित्तलब्धी, अन्यत्र कोठेही केलेल्या नोकरीदरम्यान केलेल्या कमाईइतकीच किंवा त्याहून कमी असेल, त्याबाबतीत कर्मचाऱ्यास कोणतीही रक्कम प्रदान केली जाणार नाही.
- ४२ ब. (१) जेव्हा निलंबित कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा किंवा निलंबनाधीन असताना, नियत वयोमानानुसार तो सेवानिवृत्त झाला नसता तर, त्यास अशाप्रकारे पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असते, अशा कर्मचाऱ्यास पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणारा प्राधिकारी पुढील बाबीसंबंधात विचार करून विनिर्दिष्ट असा आदेश देईल:-
- (अ) प्रकरणपरत्वे, पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्यानंतर किंवा नियत वयोमानानुसार सेवानिवृत्तीनंतर पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्याच्या दिनांकानंतर संपुष्टात आलेल्या निलंबन कालावधीतील त्या कर्मचाऱ्यास प्रदान करावयाच्या वेतन व भत्त्यांशी संबंधित बाबी; आणि
- (ब) उक्त कालावधी हा सेवेत व्यतित केलेला कालावधी म्हणून समजण्यात येईल किंवा नाही.
- (२) अनुच्छेद ४१ मध्ये काहीही नमूद केलेले असले तरी, एखाद्या निलंबनाधीन कर्मचाऱ्याविरुद्ध सुरु करण्यात आलेली शिस्तभंगविषयक किंवा न्यायालयीन कार्यवाही समाप्त होण्यापुर्वी जर त्याचा मृत्यु झाला तर निलंबनाचा दिनांक आणि त्याच्या मृत्यूचा दिनांक यादरम्यानचा कालावधी हा सर्व प्रयोजनांसाठी, कर्तव्यार्थ कालावधी मानण्यात येईल आणि त्यास निलंबित करण्यात आले नसते तर त्या कालावधीत त्याला जे वेतन व भत्ते मिळण्याचा हक्क असता ते पूर्ण वेतन व भत्ते, त्या कर्मचाऱ्यास

आधीच देण्यात आलेल्या निर्वाह भत्त्याच्या रकमेच्या समायोजनाच्या अधीन राहून त्याच्या कुटुंबाला देण्यात येतील.

- (३) ज्याबाबतीत, कर्मचाऱ्याचे निलंबन हे संपूर्णतः असमर्थनीय होते, असे त्याला पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असलेल्या प्राधिकाऱ्याचे मत असेल तेव्हा त्या कर्मचाऱ्याला, अशाप्रकारे निलंबित केले नसते तर तो जेवढे वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार असता तेवढे पूर्ण वेतन व भत्ते, उप-विनियम (८) च्या तरतुदींच्या अधीन राहून, त्यास देण्यात येतील;

परंतु, कर्मचाऱ्याविरुद्ध सुरु करण्यात आलेली कारवाई समाप्त होण्यास विलंब लागण्याची कारणे, त्या कर्मचाऱ्याशी प्रत्यक्षपणे संबंधित असण्यासारखी आहेत असे, अशा प्राधिकाऱ्याचे मत असेल. त्याबाबतीत, त्या कर्मचाऱ्यास आपले अभिवेदन सादर करण्याची एक संधी दिल्यानंतर, आणि त्याने प्रत्यक्ष सादर केलेले, असे काही अभिवेदन असल्यास ते विचारात घेतल्यानंतर आपल्या कारणांची लेखी नोंद करून तो प्राधिकारी, त्या कर्मचाऱ्याला अशा विलंबाच्या कालावधीबद्दल वेतन व भत्ते म्हणून, तो प्राधिकारी निश्चित करील अशी (संपूर्ण नव्हे) रक्कम देण्याचे निदेश देऊ शकेल.

- (४) उप- विनियम (३) खाली येण्याच्या प्रकरणांच्या बाबतीत निलंबन कालवधी हा, सर्व प्रयोजनार्थ, कर्तव्यार्थ कालावधी म्हणून मानण्यात येईल.

- (५) उप-विनियम (२) व (३) अंतर्गत येणाऱ्या प्रकरणांव्यतिरिक्त इतर प्रकरणांमध्ये, कर्मचाऱ्यास निलंबित करण्यात आले नसते तर, तो जेवढे वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता त्यापैकी सक्षम प्राधिकारी निश्चित करील इतकी (संपूर्ण नव्हे) रक्कम अशा प्रस्तावित रकमेची त्या कर्मचाऱ्यास सूचना दिल्यानंतर आणि अशा सूचनेमध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कालावधीच्या आत या संबंधात, त्याने प्रत्यक्ष सादर केलेले असे काही अभिवेदन असल्यास ते विचारात घेतल्यानंतर, उप-विनियम (८) व (९) च्या अधीन राहून त्या कर्मचाऱ्याला देण्यात येईल.

- (६) ज्याबाबतीत, शिस्तभंगविषयक किंवा न्यायालयीन कार्यवाही अंतिमरितीने पूर्ण होण्याआधीच निलंबन मागे घेण्यात आलेले असेल त्याबाबतीत, त्या कर्मचाऱ्याविरुद्ध सुरु असलेली कारवाई समाप्त होण्यापूर्वी, उप-विनियम (१) मध्ये नमूद केलेला प्राधिकारी, कारवाई समाप्त झाल्यानंतर, स्वतःहून पुनर्विलोकन करील आणि प्रकरणपरत्वे तो उप-विनियम (३) किंवा उप-विनियम (५) मधील तरतुदीनुसार आदेश देईल.

- (७) उप-विनियम (५) अंतर्गत येणाऱ्या प्रकरणांमध्ये सक्षम प्राधिकाऱ्याने, कोणत्याही विनिर्दिष्ट प्रयोजनांसाठी निलंबन कालावधी हा कर्तव्य कालावधी मानण्यात यावा असा विनिर्दिष्टपणे निदेश दिलेला असल्याखेरीज, तो तसा मानला जाणार नाही.

परंतु, कर्मचाऱ्याची इच्छा असल्यास, असा सक्षम प्राधिकारी, निलंबन कालवधी हा, त्या कर्मचाऱ्यास देय व अनुज्ञेय असलेल्या कोणत्याही प्रकारच्या रजेमध्ये रूपांतरित करण्याचा आदेश देऊ शकेल.



टीप - सक्षम प्राधिकाऱ्याने मागील परंतुकाऱ्वाये दिलेला आदेश कायम राहील; आणि

- (अ) अस्थायी कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, तीन महिन्यांपेक्षा अधिक असलेली असाधारण रजा; आणि  
(ब) स्थायी कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, पाच वर्षांपेक्षा अधिक असलेली कोणत्याही प्रकारची रजा

याबाबतीत, त्याच्याहून वरिष्ठांच्या मंजुरीची आवश्यकता असणार नाही.

- (८) उप-विनियम (२), उप-विनियम (३) किंवा उप-विनियम (५) अन्वये प्रदान करण्यात येणारे भत्ते हे ज्या शर्तीनुसार अनुज्ञेय आहेत त्या अशा सर्व शर्तीच्या अधीन असतील.
- (९) उप-विनियम (३) मधील परंतुकाऱ्वाये किंवा उप-विनियम (५) अन्वये निश्चित करण्यात येणारी रक्कम अनुच्छेद ४१ अन्वये अनुज्ञेय असलेला निर्वाह भत्ता व इतर भत्यांपेक्षा कमी असणार नाही.

४३. निलंबनाधीन असणाऱ्या कर्मचाऱ्यास रजा मंजूर करता येणार नाही.

### सक्तीची सेवानिवृत्ती

- १[४४. (अ) या अनुच्छेदात अन्यथा उपबंधित केलेल्या गोष्टींव्यतिरिक्त, प्रत्येक कर्मचारी, तो ज्या महिन्यात अड्डावन्न वर्षाचा होईल त्या महिन्याच्या अखेरच्या दिवशी मध्यान्होत्तर सेवेतून निवृत्त होईल.
- (ब) एखाद्या कर्मचाऱ्याची वयाची अड्डावन्न वर्षे पूर्ण झाल्यानंतर, बंदर विश्वस्त मंडळाच्या हिताशी संबंधित अशा कारणांसाठी समुचित प्राधिकाऱ्याच्या मंजुरीने त्याच्या सेवेत मुदतवाढ देता येईल आणि त्याबाबतची कारणे लेखी नमूद करण्यात यावी.
- परंतु, फारच विशेष परिस्थिती उद्भवल्याखेरीज, वयाच्या साठ वर्षांनंतर, या खंडान्वये कोणतीही मुदतवाढ देता येणार नाही.
- (क) या अनुच्छेदात काहीही अंतर्भूत केलेले तरी, बंदर विश्वस्त मंडळाच्या हितासाठी असे कारणे योग्य आहे असे समुचित प्राधिकाऱ्याचे मत असल्यास एखाद्या कर्मचाऱ्यास,
- (एक) जर तो कर्मचारी वर्ग एक किंवा वर्ग दोनचे पद धारण करीत असल्यास, त्याने वयाची पन्नास वर्षे पूर्ण केल्यानंतर;

---

१. २४.२.१९७६ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ६१ आणि ५.८.१९७६ च्या भूपृष्ठ परिवहन मंत्रालयाच्या पत्रानुसार ही दुरुस्ती केली व ती १२.८.१९७६ पासून अंमलात आहे.

(दोन) इतर अन्य कोणत्याही प्रकरणात, कर्मचाऱ्याने वयाची पंचावन्न वर्षे पूर्ण केल्यानंतर,

तीन महिन्यांपेक्षा कमी नसेल अशा कालावधीची पूर्वसूचना देऊन किंवा अशा सूचनेऐवजी तीन महिन्यांचे वेतन व भत्ते देऊन सेवानिवृत्त करण्याचा अशा प्राधिकाऱ्याला पूर्ण अधिकार आहे.

(ड) कोणताही कर्मचारी, जर तो वर्ग एक किंवा वर्ग दोनचे पद धारण करित असल्यास वयाची पन्नास वर्षे पूर्ण केल्यानंतर आणि इतर सर्व प्रकरणात वयाची पंचावन्न वर्षे पूर्ण केल्यानंतर, समुचित प्राधिकाऱ्यास तीन महिन्यांपेक्षा कमी नसेल अशा कालावधीची पूर्वसूचना देऊन सेवेतून निवृत्त होऊ शकेल;

परंतु, या खंडान्वये निवृत्त होऊ पाहणारा कर्मचारी हा निलंबनाधीन असेल किंवा ज्याच्याविरुद्ध एखादी शिस्तभंगविषयक किंवा दक्षताविषयक कारवाई प्रलंबित असेल किंवा योजलेली असेल अशा कर्मचाऱ्याबाबत समुचित प्राधिकारी, अशी परवानगी रोखून ठेऊ शकेल.

(इ) खंड (क) अन्वये ज्यास सूचना देण्यात आलेली आहे अशा कर्मचाऱ्यास किंवा खंड (ड) अन्वये ज्याने सूचना दिली आहे अशा कर्मचाऱ्यास देय आणि अनुज्ञेय असलेली रजा त्याच्या सूचनेचा कालावधी संपण्याच्या दिनांकापासून मंजूर करता येईल, अशा रजेचा कालावधी त्यास सेवानिवृत्त करण्याच्या किंवा त्याच्या सेवानिवृत्त होण्याच्या दिनांकापर्यंत वाढवता येईल, परंतु,

(एक) जर अशा कर्मचाऱ्याचा जन्म दिनांक हा महिन्याचा प्रथम दिनांक असेल, आणि

(१) तो, १ जुलै १९५२ पूर्वी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत दाखल झालेला असेल तर त्याने वयाची अठ्ठावन्न वर्षे व सहा महिने पूर्ण केल्याच्या दिनांकापुढे अशी रजा वाढवता येणार नाही;

(२) तो, १ जुलै १९५२ रोजी किंवा त्यानंतर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत दाखल झालेला असेल तर त्याने वयाची अठ्ठावन्न वर्षे पूर्ण केल्याच्या दिनांकापुढे अशी रजा वाढवता येणार नाही

(दोन) जर अशा कर्मचाऱ्याचा जन्म दिनांक हा महिन्याचा प्रथम दिनांक नसेल, आणि

(१) तो, १ जुलै १९५२ पूर्वी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत दाखल झालेला असेल तर तो ज्या महिन्यात वयाची अठ्ठावन्न वर्षे व सहा महिने पूर्ण करील त्या महिन्याच्या अखेरच्या दिनांकापुढे अशी रजा वाढवता येणार नाही.

(२) तो, १ जुलै १९५२ रोजी किंवा त्यानंतर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत दाखल झालेला असेल तर तो ज्या महिन्यात वयाची अठ्ठावन्न वर्षे पूर्ण करील त्या महिन्याच्या अखेरच्या दिनांकापुढे अशी रजा वाढवता येणार नाही.

परंतु, समुचित प्राधिकाऱ्याने पुर्वसूचनेऐवजी वेतन व भत्ते देऊन सेवानिवृत्त केलेल्या कर्मचाऱ्यास, असे वेतन व भत्ते दिलेल्या कालावधीच्या आत रजेसाठी अर्ज करता येईल, आणि

ज्याबाबतीत त्यास रजा मंजूर होईल त्याबाबतीत, त्याला सुचनेऐवजी वेतन व भत्ते अनुज्ञात केलेला कालावधी वगळता फक्त उर्वरित रजा कालावधीसाठी रजा वेतन अनुज्ञात असेल.

- १[टीप-१- 'समुचित प्राधिकारी' याचा अर्थ, ज्या पदावरून कर्मचाऱ्यास निवृत्त करणे आवश्यक आहे किंवा ज्या पदावरून कर्मचारी निवृत्त होऊ इच्छितो त्या पदावर कायम नियुक्ती करण्याचा अधिकार असलेला प्राधिकारी, असा आहे, परंतु, ज्या बाबतीत, असा अधिकार असणारा प्राधिकारी हा उपाध्यक्ष पदाहून कमी दर्जाचा असेल आणि एखाद्या कर्मचाऱ्यास सेवानिवृत्त करणे आवश्यक असेल त्या बाबतीत, याचा अर्थ उपाध्यक्ष असा राहिल.]
- १[टीप २- 'वर्ग एक चे पद' आणि 'वर्ग दोन चे पद' यांचा, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण व अपील) विनियम, १९७६ यामध्ये जो नेमून दिलेला आहे तोच अर्थ असेल.
- टीप ३- खंड (क) आणि (ड) मध्ये निर्देशित केलेली 'तीन महिन्यांची पूर्वसूचना' ही कर्मचाऱ्याने त्या सुचनेतील विनिर्दिष्ट वय पूर्ण करण्यापूर्वी देता येईल, परंतु त्याची सेवानिवृत्ती ही त्याने सदर वय पूर्ण केल्यानंतर होईल.
- टीप ४- तीन महिने कालावधीच्या सूचनेच्या वयाची परिगणना करताना नोटीस बजावण्याचा दिनांक त्यात अंतर्भूत करण्यात येईल.
- टीप ५- ज्या कर्मचाऱ्याचा जन्मदिनांक हा महिन्याचा प्रथम दिनांक असेल तो कर्मचारी वयाची अड्डावन्न वर्षे पूर्ण केल्यावर त्यामागील महिन्याच्या शेवटच्या दिनांकास मध्यान्होत्तर सेवानिवृत्त होईल.

---

१ ८.५.१९७९ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र.१४३ द्वारे ही सुधारणा केली (\_\_\_\_\_ पासून अंमलात)

**भाग - दोन**  
**रजा**

मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ (रजा) विनियम, १९७५ (१०.६.१९७५ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र.३११ द्वारे केलेला (२१.८.१९७५ पासून अंमलात असलेला) यासारखे वेगवेगळे विनियम एका खंडात एकत्र केले आहेत).

४५ }  
ते } .. .. काढून टाकले  
६९ }

**नैमित्तिक रजा**

७०. नैमित्तिक रजा या नियमान्वये मान्य करण्यात येत नाही. म्हणून, तांत्रिकदृष्ट्या, नैमित्तिक रजेवर असणारा अधिकारी हा कर्तव्यार्थ अनुपस्थित असल्याचे मानले जाणार नाही आणि त्याचे वेतन थांबवले जाणार नाही. तथापि, ज्यामुळे प्रचलित नियमांना फाटा दिला जाईल किंवा ज्यामुळे नियमानुसार अनुज्ञेय असलेल्या कालावधीच्या पुढे रजा वाढवली जाईल अशा पद्धतीने किरकोळ रजा अजिबात देण्यात येणार नाही.

७१. मंडळाच्या १९७६ च्या परिपत्रकातील (जोडपत्र 'अ' पहा) तरतुदीनुसार विभागप्रमुखांना त्याच्या स्वेच्छानिर्णयानुसार नैमित्तिक रजा देता येईल.

**वार्षिक रजा**

७२. वगळण्यात आले [ 1958 चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक.154 ]

७३. वरिष्ठ सेवेतील अंशकालीक अधिकारी खालीलप्रमाणे रजा मंजूर करू शकेल:-

- (अ) कर्तव्यकालावधीच्या १/२२ इतकी अर्जित रजा, परंतु, एकूण देय अर्जित रजा ही ३० दिवस इतकी झाल्यानंतर तो अशी अर्जित रजा देणे बंद करील.
- (ब) कोणत्याही एका प्रसंगी ३ महिन्यांपेक्षा अधिक असणार नाही अशा कालावधीइतकी असाधारण रजा.

टीप : वरील आधारावर, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ रुग्णालयाच्या अस्थायी अंशकालिक संमंत्रकांना आणि मानसेवी व्यक्तींना रजा मंजूर करण्यात येईल - १९६८ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ३२४.

७४ }  
ते } .. .. काढून टाकले  
८६ }

### भाग तीन ते भाग पाच

८६ }  
ते } .. .. काढून टाकले  
१०८ }

### भाग सहा

आपले कर्तव्य पार पाडत असताना मरण पावलेल्या, मंडळातील अधिकारी व कर्मचाऱ्यांच्या हयात नातलगांना आणि मंडळाच्या क्षतिग्रस्त कर्मचाऱ्यांना द्यावयाचे निवृत्तीवेतन, उपदान किंवा अनुकंपा भत्ता, या बाबींचे नियमन करणारे विनियम

-----

१०९. ज्या प्रकरणात मंडळाचा एखादा अधिकारी किंवा कर्मचारी त्याचे कर्तव्य पार पाडत असताना मरण पावला असेल आणि अशा अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यांचे हयात असलेले तसेच त्यांच्यावर अवलंबून असणारे नातेवाईक, मंडळास पर्याप्त वाटणाऱ्या कारणांमुळे, १८७९ चा मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ अधिनियम याच्या कलम २२ अन्वये तयार करण्यात आलेल्या भविष्य निर्वाह निधी किंवा उपदान नियमांनुसार मंडळाच्या मते, त्यांना आधार मिळण्यास पुरेशी असणारी रक्कम मिळण्यास हक्कदार नसतील, त्याबाबतीत, मंडळ, अशा अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यांच्या हयात असलेल्या तसेच त्यांच्यावर अवलंबून असणाऱ्या नातलगांना, या नियमांनुसार अनुज्ञेय असलेल्या भविष्य निर्वाह निधी लाभांशिवाय, मंडळास उचित वाटेल असे, निवृत्तीवेतन, उपदान किंवा भरपाई भत्ता मंजूर करील.

परंतु, तथापि ज्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास भारतीय कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ चा अधिनियम क्रमांक आठ याच्या तरतुदी लागू असतील त्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास हा विनियम लागू असणार नाही.

परंतु, आणखी असे की, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ अधिनियमाच्या कलम २४ मध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या अधिकाऱ्यांच्या प्रकरणात, वरील विनियमांअन्वये कोणत्याही प्रकरणी मंजूर करण्यात आलेला एकूण लाभ हा, राजसत्तेच्या सेवेतील तत्सम श्रेणी व दर्जाशी समान असणाऱ्या एखाद्या अधिकाऱ्याच्या कुटुंबास अनुज्ञेय असणाऱ्या रकमेपेक्षा, केंद्र सरकारची पूर्वमान्यता असल्याशिवाय, अधिक असणार नाही.

टीप : कर्तव्य पार पाडतांना मरण पावलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या कुटुंबियांना, कामगारांना देय असणारी भरपाई, काही असल्यास, वजा करून, ३६ महिन्यांइतके अंतिम वेतन सहाय्य म्हणून देण्यात येईल.

(पहा, २६.४.१९८२ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक १२१ खालील, आदेश)

११०. अधिकाऱ्याच्या किंवा कर्मचाऱ्याच्या स्वतःच्या निष्काळजीपणामुळे किंवा बुध्दीपरस्सर कृतीमुळे झालेली इजा वगळता, एखादा अधिकारी किंवा कर्मचारी आपले कर्तव्य पार पाडत असताना जखमी झाल्यास, आणि अशी इजा झाल्याने त्यास संपूर्णतः किंवा अंशतः कायम अपंगत्व आल्यामुळे यापुढे तो मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत राहण्यास कायमस्वरुपी अक्षम असल्याचे बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यकीय अधिकाऱ्याने प्रमाणित केल्यास, आणि मंडळास पर्याप्त वाटणाऱ्या कारणांमुळे, १८७९ चा मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ अधिनियम याच्या कलम २२ अन्वये तयार करण्यात आलेल्या भविष्य निर्वाह निधी किंवा उपदान नियमांनुसार, मंडळाच्या मते, त्यास आधार मिळण्यास पुरेशी असणारी रक्कम मिळण्यास तो अधिकारी किंवा कर्मचारी हक्कदार नसेल, तर अशा कोणत्याही प्रकरणात, मंडळ, अशा अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास नियमांनुसार अनुज्ञेय असलेल्या भविष्य निर्वाह निधी लाभाशिवाय, मंडळास उचित वाटेल असे निवृत्तीवेतन, उपदान किंवा भरपाई भत्ता मंजूर करील.

परंतु, तथापि, ज्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास भारतीय कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ चा अधिनियम क्रमांक आठ याच्या तरतुदी लागू असतील त्या अधिकारी किंवा कर्मचाऱ्यास हा विनियम लागू असणार नाही.

परंतु, आणखी असे की, मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कलम २४ मध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या अधिकाऱ्यांच्या प्रकरणात वरील नियमांअन्वये कोणत्याही प्रकरणी मंजूर करण्यात आलेला एकूण लाभ हा, राजसत्तेच्या सेवेतील श्रेणी व दर्जाशी समान असणाऱ्या एखाद्या अधिकाऱ्याच्या कुटुंबास अनुज्ञेय असणाऱ्या रकमेपेक्षा, केंद्र सरकारची पूर्वमान्यता असल्याशिवाय, अधिक असणार नाही.

-----

परिशिष्ट अ  
(अनुच्छेद ७१ पहा)

नैमित्तिक रजा नियम

मंडळाद्वारे मान्य करण्यात आलेले नियम खालीलप्रमाणे आहेत:-

(एक) नैमित्तिक रजा, किंवा पूर्ण वेतनासह असणारी अल्पकालिक प्रासंगिक अनुपस्थिती ही हक्क म्हणून मान्य करण्यात येणार नाही, परंतु, मंडळास आणि विभागप्रमुखास कोणताही जादा खर्च होणार नसल्यास या शर्तीच्या अधीन राहून अशी रजा किंवा अनुपस्थिती मंजूर करण्याच्या किंवा रोखून धरण्याच्या पर्यायाविषयी निर्णय घेता येईल.

(दोन) या प्रकारची रजा ही निवृत्तीवेतन व रजा नियमांनुसार दिली जात नाही, तिला त्यानुसार मान्यता नसते, कर्मचाऱ्यास मिळणाऱ्या कोणत्याही विशेषाधिकारावर तिचा परिणाम होत नाही आणि तिची माहिती मंडळास देण्याची आवश्यकता नसते.

(तीन) नैमित्तिक रजा, याचा अर्थ, वरिष्ठांच्या पूर्वपरवानगीने व त्यांच्या जबाबदारीवर असणारी अनुपस्थिती, असा आहे. ती विभागप्रमुखाद्वारे, कोणतीही श्रेणी किंवा दर्जा असणाऱ्या त्याच्या दुय्यम कर्मचाऱ्यांना अधिकच्या मान्यतेशिवाय किंवा अहवालाशिवाय दिली जाऊ शकते आणि विभागप्रमुखाने, अशाच विशिष्ट परिस्थितीनुसार ती अध्यक्षकांडून घेतली पाहिजे.

(चार) नैमित्तिक रजांची मर्यादा ही प्रत्येक व्यक्तीसाठी एका कॅलेंडर वर्षात वीस दिवस इतकी आहे, परंतु तिच्या मर्यादेच्या अर्ध्या दिवसापेक्षा जास्त अखंडित कालावधीसाठी ती मंजूर करता येणार नाही.

टीप: डॉक मास्टर, मास्टर पायलट आणि पायलट यांच्या बाबतीत आजारपणाचे प्रमाणपत्र दिल्यानंतर १० दिवसापेक्षा अधिक सलग नैमित्तिक रजा मंजूर करता येईल.

(पाच) कोणत्याही इतर रजेच्या पूर्वी किंवा लगतनंतर किंवा कोणत्याही सार्वजनिक सुट्टीच्या लागोपाठ नैमित्तिक रजा मंजूर करता येणार नाही. "सार्वजनिक सुट्टी" हा शब्दप्रयोग नाताळाच्या सुट्ट्यांसारख्या सुट्ट्यांना जोडून नैमित्तिक रजा घेण्यास प्रतिबंध करण्यासाठी वापरण्यात आला आहे.

(सहा) नैमित्तिक रजेवर असणारी व्यक्ती, रजा मंजूर करणाऱ्या प्राधिकाऱ्यास पूर्वसूचना देऊन व त्याच्या संमतीने रजा कालावधीत मुंबई शहर सोडू शकेल.

(सात) विभागातील सदस्य कर्मचाऱ्यांचे नैमित्तिक रजा कालवधीतील अनुपस्थितीचे अधिप्रमाणित जापन प्रत्येक कार्यालयाने ठेवले पाहिजे आणि अधिकाऱ्याने, नैमित्तिक रजेचे अर्ज नष्ट करण्यापूर्वी अशा जापनाचा संदर्भ घेऊन, वर्षभरातील रजामर्यादेचे उल्लंघन झाले नसल्याचे पाहिले पाहिजे.

(आठ) विभागप्रमुख, अध्यक्षच्या परवानगीच्या अधीन राहून, गृहरक्षक दल, भारतीय प्रादेशिक बल, संत जॉन समुद्रपार रूग्णवाहिका पथक, किंवा शासकीय मान्यताप्राप्त स्काऊट संघटनेच्या शाखांचे सदस्य असलेल्या सर्व कर्मचाऱ्यांना, कवायती, प्रशिक्षण शिबीरे, गोळीबार सराव किंवा इतर सेनाविषयक कर्तव्यांकरिता उपस्थित राहण्यासाठी पूर्ण वेतनावरील विशेष नैमित्तिक रजा मंजूर करू शकेल. अशी रजा उप-नियम (चार) च्या संदर्भातील सर्वसाधारण नैमित्तिक रजा खात्यावर खर्ची टाकली जाणार नाही आणि ती उप-नियम (चार), (पाच) आणि (सात) मधील शर्तीच्या अधीन असणार नाही.

२. अशी रजा ही केवळ अनुग्रह म्हणून मंजूर केली जाते आणि ती मंजूर करणे हे सर्वथा विभागप्रमुखाच्या स्वेच्छानिर्णयावर अवलंबून असते या वस्तुस्थितीकडे याद्वारे लक्ष वेधण्यात येत आहे.

३. नियम १ (तीन) नुसार आवश्यक असलेली पूर्वानुमती न घेता एकाच वेळी एक किंवा दोन दिवसांकरिता अनुपस्थित राहणाऱ्या आस्थापना सदस्यांमुळे, अशा प्रसंगी मंडळाच्या कामकाजात बऱ्याच अडचणी निर्माण होतात.

अशा प्रकरणांच्या संदर्भात पुढीलप्रमाणे निर्देश देण्यात येत आहेत :-

(अ) रजेशिवाय असलेल्या अनुपस्थितीमध्ये वेतन व भत्ते गमावण्याचा समावेश आहे आणि अशी अनुपस्थिती नंतर क्षमापित करण्यात आल्याखेरीज तो सेवेतील खंड असल्याचे मानले जाईल.

(ब) प्रत्येक प्रकरणातील गुणावगुणांनुसार अशा बाबतीत काय निर्णय घ्यायचा हे विभागप्रमुखावर अवलंबून असेल. याबाबतीत विभागप्रमुख एकतर -

(१) संपूर्ण दंड निश्चित करील आणि प्रकरणाचा अहवाल तयार करील; किंवा

(२) पर्याप्त असे कारण देऊन, विनावेतन रजा मंजूर करण्याची शिफारस करील जेणेकरून सेवेतील खंड क्षमापित होऊ शकेल; किंवा

(३) न्यायोचित अशी परिस्थिती असल्यास, पूर्वलक्षी प्रभावाने नैमित्तिक रजा मंजूर करील जेणेकरून अनुपस्थिती क्षमापित होऊ शकेल किंवा नैमित्तिक रजा अनुज्ञेय नसल्यास इतर प्रकारच्या रजेची शिफारस करील.

(क) प्रत्येक प्रकरणाचा गुणावगुणावर न्यायनिर्णय करताना जर अर्जदाराने आजारपणाचे कारण नमूद केल्यास, आवश्यक असल्यास वैद्यकीय प्रमाणपत्राची सक्ती करणे, हे विभागप्रमुखाच्या स्वेच्छानिर्णयावर अवलंबून असेल. परंतु, सर्वसाधारण नियमानुसार, दोन दिवसांहून अधिक नसलेल्या कालावधीसाठी वैद्यकीय प्रमाणपत्राची सक्ती करण्याचा परिपाठ नाही.



परिशिष्ट 'अ' संबंधात टिपा -

विशेष नैमित्तिक रजा/अतिरिक्त विशेष नैमित्तिक रजा

एक. कुटुंब कल्याण कार्यक्रम :

१. शुक्रवाहिनीछेदन : विश्वस्त मंडळ निर्णय  
(पुरूष नसबंदी शस्त्रक्रिया) क्रमांक. १०८५/१९५९  
४०९/१९७६  
७४/१९७७  
१२०/१९७९
२. स्त्री नसबंदी शस्त्रक्रिया : विश्वस्त मंडळ निर्णय  
क्रमांक. १३५०/१९५९  
४०९/१९७६  
१२०/१९७९
३. गर्भनिरोधक उपकरण (तांबी) बसवण्याची : विश्वस्त मंडळ निर्णय  
शस्त्रक्रिया क्रमांक. ७१६/१९६७
४. पुनर्नलिकीभवन शस्त्रक्रिया : विश्वस्त मंडळ निर्णय  
क्रमांक. १२०/१९७९

(दि.२३ एप्रिल १९८० चे सी ए परिपत्रक क्र.सी ए /एफ/एफ डब्लू पी-१(८०)/१३७६६)

- दोन. रक्तदान : विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक. १२८७/१९६७
- तीन. क्रीडा : विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक. ५४३/१९७५  
४८/१९८५ (फक्त एशियाड साठी)
- चार. कामगार परिषदांना उपस्थिती : विश्वस्त मंडळ नियम क्रमांक. ९७१/१९५९  
२०९/१९६०
- पाच. कामगार शिक्षण योजना : विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक. ११६३/१९७०
- सहा. प्रादेशिक सेनेचे सदस्य : विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक. ९००/१९५३  
१४८०/१९७१  
१६१०/१९७२  
२५४/१९७३
- सात. श्वानदंश उपचार : (जोडपत्र ग-एक पहा)

परिशिष्ट ब

[ प्रथम विनियमांप्रमाणे निर्गमित - मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (वर्तन) विनियम, १९७६ - (१९-६-१९७६ पासून प्रभावी)]

परिशिष्ट क

एक. वैद्यकीय परिचर्या व उपचार यांच्याशी संबंधित नियम

**नियम एक** : खालील व्याखेत बसणारे, कोणताही संवर्ग, श्रेणी किंवा वेतनमान असणारे व त्यांचे कुटुंबिय बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यांमधून मोफत वैद्यकीय परिचर्या व उपचार मिळण्यास हक्कदार असतील.

टीप : (अ) "या नियमाच्या प्रयोजनार्थ, "कर्मचारी" यामध्ये, कंत्राटदारांच्या माध्यमातून नियुक्त करण्यात आलेल्या व्यक्तींचा किंवा गोदी मध्ये नियुक्त करण्यात आलेल्या 'क' संवर्गातील मजुरांचा किंवा शिकाऊ उमेदवारांचा समावेश होणार नाही"

(ब) कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबामध्ये,  
कर्मचाऱ्यासोबत निवास करणाऱ्या आणि संपूर्णतः "कर्मचाऱ्यावर" अवलंबून असलेल्या

(एक) जर कर्मचारी पुरुष असेल, तर त्याच्या पत्नीचा;

(दोन) जर कर्मचारी महिला असेल, तर तिच्या पतीचा;

(तीन) कायदेशीररित्या दत्तक घेतलेल्या अपत्यांसह औरस अपत्यांचा;

(चार) सावत्र अपत्यांचा; आणि

(पाच) कर्मचाऱ्याच्या आई-वडिलांचा समावेश असेल.

स्पष्टीकरण :

(१) जर कर्मचाऱ्याची पत्नी स्वतः केंद्र किंवा राज्य शासनाच्या एखाद्या विभागात किंवा राज्य अथवा केंद्र शासनाकडून अंशतः किंवा पूर्णतः वित्तीय सहाय्य मिळणाऱ्या महामंडळात/उपक्रमात किंवा एखाद्या स्थानिक स्वराज्य संस्थेत किंवा आपल्या कर्मचाऱ्यांना व त्यांच्या पात्र अपत्यांना वैद्यकीय सेवा उपलब्ध करून देणाऱ्या एखाद्या खाजगी संस्थेत नियुक्त असेल तर अशा कर्मचा-यास एकतर या नियमांखाली अनुज्ञेय असणाऱ्या वैद्यकीय सुविधा निवडण्याचा किंवा अन्यथा पत्नी नियुक्त असलेल्या संस्थेकडून देऊ करण्यात आलेल्या वैद्यकीय सुविधा निवडण्यास हक्कदार असेल. ज्याबाबतीत, त्या पत्नीने आणि किंवा औरस अपत्यांनी तिच्यासाठी/त्यांच्यासाठी या नियमांद्वारे देण्यात आलेल्या सुविधा घेतल्या असतील व प्रतिपूर्तीचा दावा केला असेल त्याबाबतीत त्यांनी 'या वैद्यकीय खर्चाची प्रतिपूर्ती मिळण्यासाठी अन्य कोणत्याही स्रोताकडे दावा केलेला नाही' असे घोषणापत्र सादर केले पाहिजे.

- (२) ज्या प्रकरणात पती व पत्नी दोघेही बंदर विश्वस्त मंडळाचे कर्मचारी असतील त्याबाबतीत, त्याच्या/तिच्या दर्जानुसार, पत्नी व सोबतच पात्र अपत्ये यांना या नियमात देण्यात आलेल्या वैद्यकीय सवलतींचा लाभ घेता येईल.
- (क) "वैद्यकीय परिचर्या" याचा अर्थ, वैद्यकीय अधिकाऱ्याने किंवा जेथे विकृतिचिकित्सा, जीवाण्वीय किंवा किरणोपयोजन तपासणीची साधने व सुविधा उपलब्ध असतील अशा किंवा वैद्यकीय अधिकारी अथवा सहायक वैद्यकीय अधिकाऱ्यांना आवश्यक वाटेल अशा इतर कोणत्याही तपासणीची साधने व सुविधा उपलब्ध असतील तर अशा दवाखान्याशी संलग्न असणाऱ्या किंवा तेथील प्रभारी वैद्यकीय अधिकाऱ्याने एखाद्या कर्मचाऱ्याची किंवा त्याच्या कुटुंबातील सदस्याची आजाराने निदान करण्यासाठी केलेली तपासणी, असा आहे. ज्या प्रकरणांमध्ये वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक वैद्यकीय अधिकाऱ्यांना मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांशी विचारविनिमय करणे किंवा त्यांचा सल्ला घेणे आवश्यक वाटेल त्या प्रकरणांमध्ये मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांनी केलेली अतिरिक्त तपासणी सुद्धा यामध्ये समाविष्ट असेल.
- (ड) "उपचार" याचा अर्थ, आवश्यक वैद्यकीय सल्ला देणे आणि त्याप्रमाणे दवाखान्यातील उपलब्धतेनुसार, औषधी, लसी, रक्तजल, सुई टोचण्या किंवा इतर रोगनिवारक पदार्थांचा वेळोवेळी पुरवठा करणे, असा आहे. यांमध्ये, शल्यचिकित्सा प्रकरणांच्या बाबतीत, वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक वैद्यकीय अधिकाऱ्याने उपयंत्रे व उपकरणे इत्यादींद्वारे दवाखान्यात स्वतः केलेल्या, त्याला सोयीस्कर वाटतील अशा शस्त्रक्रिया आणि दवाखान्यात उपलब्ध असलेल्या सुविधांनुसार केलेले शस्त्रक्रियोत्तर दक्षताविषयक उपचार यांचा समावेश होतो.
- (इ) सेवेत असतांना एखाद्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास आणि त्याच्या मृत्यूसमयी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या एखाद्या दवाखान्यात त्याच्या कुटुंबातील एखादा सदस्य उपचार घेत असेल तेव्हा अशा प्रसंगी कर्मचाऱ्याच्या मृत्यूच्या दिनांकापासून तीन महिन्यांपेक्षा अधिक होणार नाही अशा कालावधीपर्यंत, त्या सदस्यास कर्मचाऱ्याच्या मृत्यूपूर्वी ज्या अटी व शर्ती लागू होत्या त्यानुसार त्या दवाखान्यात वैद्यकीय उपचार मिळण्याचे सुरू राहिल.

### **नियम दोन :**

- (अ) मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांच्या शिफारशीनुसार, मंडळाने मान्यता दिलेल्या, साधने, उपयंत्रे, उपकरणे, संयंत्रे इत्यादींच्या मदतीने, वरील नियमात निर्देशित केलेली वैद्यकीय परिचर्या व उपचार प्रत्येक दवाखान्यातून उपलब्ध करून दिले जातील. बंदर विश्वस्त मंडळाचे कर्मचारी व त्यांच्या कुटुंबियांकडून अशा साधने, उपयंत्रे, उपकरणे, संयंत्रे इत्यादींच्या वापराबद्दल कोणतेही शुल्क आकारले जाणार नाही. मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याने, प्रत्येक दवाखान्यात साठा करून ठेवावयाच्या आणि बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना व त्यांच्या कुटुंबियांना मोफत पुरवठा करावयाच्या औषधे, लसी, रक्तजल, सुई टोचण्या इत्यादींची यादी तयार करून तिचे वेळोवेळी पुनरीक्षण केले पाहिजे आणि यादीची एक अद्ययावत प्रत दवाखान्याच्या सूचनाफलकावर प्रदर्शित केली पाहिजे.
- (ब) जर, एखाद्या विवक्षित प्रकरणात आवश्यक असलेल्या कोणत्याही औषधी, लसी, रक्तजल, सुईटोचण्या किंवा इतर रोगनिवारक पदार्थ वरील यादीमध्ये समाविष्ट नसतील तर कर्मचाऱ्याने त्या स्वतःच्या पैशाने खरेदी

केल्या पाहिजेत आणि नंतर त्यास, या नियमाच्या संबंधात जोडपत्र 'अ' मध्ये विहित केलेल्या नमुन्यातील मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांनी दिलेल्या प्रमाणपत्राच्या अधीन राहून, अशा खरेदीत अंतर्भूत असलेल्या किंमतीची प्रशासनाकडून लगेचच प्रतिपूर्ती करण्यात येईल.

टीप : कर्मचारी, या नियमांखाली, प्रशासनाकडून औषधी नसलेल्या परंतु, अन्न शक्तीवधक, प्रसाधन सामग्री किंवा जंतुनाशके या स्वरूपाच्या सामग्रीच्या संबंधातील कोणतीही देय रक्कम मिळण्यास हक्कदार असणार नाही.

### **नियम तीन :**

- (अ) बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यांची एक यादी या नियमांच्या संबंधात जोडपत्र 'ब' मध्ये दिलेली आहे. मंडळाच्या मान्यतेने या यादीमध्ये वेळोवेळी फेरफार केला जाईल किंवा ती वाढवली जाईल.
- (ब) नियम एक मध्ये नमूद केलेली वैद्यकीय परिचर्या व उपचार उपलब्ध करून देण्यासाठी प्रत्येक दवाखाना हा आठवड्यातील कोणकोणत्या दिवशी आणि त्या दिवसातील कोणकोणत्या वेळी सुरू राहिल याची निश्चिती मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांद्वारे वेळोवेळी करण्यात येईल. तथापि, आकस्मिक निकडीच्या प्रकरणांच्या बाबतीत अशा नियत वेळेव्यतिरिक्त संबंधित दवाखान्यांमधून सेवा पुरवण्याबाबत मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यांच्या निर्णयानुसार आवश्यक ती व्यवस्था करण्यात येईल.

**नियम चार:** आपल्या आजारपणाच्या तीव्रतेमुळे, आवश्यक त्या वैद्यकीय परिचर्येकरिता व उपचारांकरिता, बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यात व्यक्तीशः येण्यास असमर्थ असणारा बंदर विश्वस्त मंडळाचा कर्मचारी, त्याच्या निवासस्थानाच्या जवळ असणाऱ्या दवाखान्याच्या प्रभारी वैद्यकीय अधिकाऱ्यास किंवा त्या दवाखान्यास संलग्न असलेल्या वैद्यकीय अधिकाऱ्यास, किंवा जर कर्मचारी हा दरमहा रु.५७५ पेक्षा अधिक असलेल्या "अधिकृत" वेतनश्रेणीतील असेल तर, सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यास, त्याच्या निवासस्थानी सेवा पुरवण्याची विनंती करू शकेल. अशाप्रकारे विनंती करण्यात आलेला वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी, त्यांस शक्य होईल तितक्या लवकर आजारी कर्मचाऱ्यास भेट देईल. अशा भेटींकरिता बंदर विश्वस्त मंडळाच्या डॉक्टरांना कोणतेही शुल्क किंवा इतर आकार देय असणार नाहीत.

### **नियम पाच:**

- (अ) बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्यास त्याच्या निवासस्थानाजवळील दवाखान्यातील प्रभारी वैद्यकीय अधिकाऱ्याला किंवा त्या दवाखान्याशी संलग्न असलेल्या वैद्यकीय अधिकाऱ्याला, खूपच आजारी असलेल्या व त्यामुळे आवश्यक त्या वैद्यकीय परिचर्येसाठी व उपचारांसाठी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यापर्यंत व्यक्तीशः येऊ न शकणाऱ्या, त्याच्या कुटुंबातील सदस्यावरील उपचाराकरिता भेट देण्यासाठी विनंती करण्याची मुभा असेल. रुग्ण हा खरोखरच खूप आजारी असल्यामुळे व्यक्तीशः दवाखान्यापर्यंत येऊ शकत नाही याबाबत, अशाप्रकारे विनंती केलेल्या वैद्यकीय अधिकाऱ्याची जर खात्री झाली तर त्याने त्यास शक्य होईल तितक्या लवकर, अशी वैद्यकीय परिचर्या व उपचार करण्यासाठी कर्मचाऱ्याच्या निवासस्थानी भेट दिली पाहिजे. अशा भेटींबद्दल वैद्यकीय

अधिकाऱ्यांना, संबंढित कर्मचाऱ्यांकडून, खाली नमूद केलेल्या अपवादाप्रमाणेच पुढील वेतनश्रेणीनुसार शुल्क वसूल करण्याचा हक्क असेल:

१	रु. २०० पेक्षा अधिक मूळ वेतन असणारे कर्मचारी	रु. ३ प्रति भेट
२	दरमहा रु.२०० किंवा त्यापेक्षा कमी मूळ वेतन असणारे कर्मचारी	रु. २ प्रति भेट

अशा भेटींकरिता वैद्यकीय अधिकाऱ्यांना संबंढित कर्मचाऱ्यांकडून कोणताही स्वतंत्र वाहनखर्च देय असणार नाही.

**अपवाद:** बंदर विश्वस्त मंडळाच्या निवासस्थानामध्ये राहणारे आणि जास्तीत जास्त रु.११० किंवा त्यापेक्षा कमी इतकी "अधिकृत" वेतनश्रेणी असणारे कर्मचारी या नियमांनुसार शुल्क प्रदान करण्यास उत्तरदायी असणार नाहीत.

- (ब) रु. ५७५ पेक्षा अधिक असलेली "अधिकृत" कमाल वेतनश्रेणी असणारा कर्मचारी, त्याच्या कुटुंबातील आजारी सदस्याची तपासणी करण्यासाठी आणि उपचाराचा सल्ला घेण्यासाठी सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याला सुध्दा त्याच्या निवासस्थानी बोलावू शकेल. सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यास (पूर्ण वेळ) अशा भेटीबद्दल संबंढित कर्मचाऱ्याकडून प्रति भेट रु. ७ याप्रमाणे शुल्क वसूल करण्याचा हक्क असेल. अर्धवेळ सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यास, अशा भेटीबद्दल प्रति भेट रु. २० या दराने शुल्क आकारण्याचा हक्क असेल, त्यापैकी रु.७ हे कर्मचाऱ्याने द्यावयाचे असून रु.१३ हे प्रशासनाने द्यायचे आहेत. सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यास अशा भेटीबद्दल कर्मचाऱ्याकडून किंवा प्रशासनाकडून स्वतंत्र वाहनखर्च देय असणार नाही.

**टीप :**

- (१) जोगेश्वरी किंवा भांडूपच्या पलिकडे राहणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना वरील नियम चार व पाच अन्वये, वैद्यकीय अधिकाऱ्यास किंवा सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यास आपल्या निवासस्थानी बोलवण्याचा अधिकार असणार नाही.
- (२) किरकोळ आजाराच्या बाबतीत किंवा प्रवास करणे शक्या नसल्याइतके आजारपण नसेल अशा सर्व बाबतीत रुग्ण व्यक्तीने आवश्यक वैद्यकीय परिचर्येसाठी व उपचारासाठी, व्यक्तीशः दवाखान्यात येणे अत्यावश्यक आहे.

**नियम सहा:** वरील नियम चार किंवा पाच अन्वये, कर्मचाऱ्याच्या निवासस्थानी दिलेल्या भेटी दरम्यान बंदर विश्वस्त मंडळाच्या डॉक्टरने विहित केलेल्या औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी जर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यात उपलब्ध असतील तर त्या मोफत पुरवल्या पाहिजेत. जर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या डॉक्टरने कर्मचाऱ्याच्या निवासस्थानी दिलेल्या अशा भेटी दरम्यान विहित केलेली एखादी औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यात उपलब्ध नसेल तर ती कर्मचाऱ्याने त्याच्या स्वतःच्या खर्चाने खरेदी केली पाहिजे आणि नंतर त्यास, या नियमाच्या जोडपत्र 'अ' मध्ये विहित केलेल्या नमुन्यातील मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहाय्यक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी

यांनी दिलेल्या प्रमाणपत्राच्या अधीन राहून, अशा खरेदीत अंतर्भूत असलेल्या खर्चाची प्रशासनाकडून लगेचच प्रतिपूर्ती करण्यात येईल.

### **नियम सात:**

- (अ) जर एखाद्या कर्मचाऱ्यास किंवा कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबियास सेवा पुरवणाऱ्या बंदर विश्वस्त मंडळाच्या डॉक्टरच्या मते, रुग्णाचे प्रकरण हे विशेषज्ञ किंवा संमंत्रकाचे सहाय्य घेणे गरजेचे असल्यास इतपत गंभीर किंवा विशिष्ट स्वरूपाचे असेल, तर तो, मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याच्या मान्यतेने रुग्णास विशेषज्ञाकडे पाठवील किंवा रुग्ण खूपच आजारी असल्याने प्रवास करू शकत नसल्यास, विशेषज्ञ किंवा संमंत्रक यांनी रुग्णाच्या निवासस्थानी येऊन त्यास सेवा पुरवावी यासाठी व्यवस्था करील.
- (ब) जर रुग्ण व्यक्ती ही कर्मचारी असेल तर विशेषज्ञाचे किंवा संमंत्रकाचे संपूर्ण शुल्क बंदर विश्वस्त मंडळाकडून देण्यात येईल आणि रुग्ण व्यक्ती ही एखाद्या कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबातील सदस्य असल्यास बंदर विश्वस्त मंडळ दोन-तृतीयांश इतक्या मर्यादिततेचे शुल्क देईल.

परंतु, एखाद्या कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबातील सदस्यास फुफ्फुसाचा क्षयरोग झाल्याचा संशय असेल तर, अशा प्रकरणात अशा विशेषज्ञाचे किंवा संमंत्रकाचे, क्ष-किरण चित्रे काढण्याचे संपूर्ण शुल्क बंदर विश्वस्त मंडळ देईल.

### **टीप:**

- (१) या नियमानुसार नेत्र विशेषज्ञाचा सल्ला घेता येईल, परंतु ज्याबाबतीत अशा विशेषज्ञाचे संपूर्ण किंवा, यथास्थिती, दोन-तृतीयांश मर्यादिततेचे शुल्क हे बंदर विश्वस्त मंडळाकडून देय असेल अशा प्रत्येक प्रकरणात, चष्म्याची किंमत ही कर्मचाऱ्याने स्वतः दिली पाहिजे.
- (२) विशेषज्ञाने विहित केलेल्या औषधी, सुईटोचण्या, इत्यादी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यात उपलब्ध असतील तर, मोफत पुरविण्यात येतील. जर अशा औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी जर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यात उपलब्ध नसतील तर, कर्मचाऱ्याने स्वतःच्या खर्चाने त्यांची खरेदी केली पाहिजे आणि नंतर त्यास, या नियमाच्या जोडपत्र 'अ' मध्ये विहित केलेल्या नमुन्यातील मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांनी दिलेल्या प्रमाणपत्राच्या अधीन राहून, अशा खरेदीत अंतर्भूत असलेल्या खर्चाची लगेचच प्रशासनाकडून प्रतिपूर्ती करण्यात येईल.

### **नियम आठ:**

खूपच आजारी असल्यामुळे आवश्यक त्या वैद्यकीय परिचर्यासाठी व उपचारासाठी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यात व्यक्तीशः येऊ न शकणारा, भांडूप किंवा जोगेश्वरीच्या पलिकडे राहणारा एखादा आजारी कर्मचारी किंवा अशा कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबातील एखादा सदस्य, मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य अधिकार्याच्या मान्यतेने, स्वतःला, स्थानिक वैद्यकीय व्यावसाहिकाकडे उपचारार्थ दाखल करू शकेल आणि कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत अशा उपचारांसाठी औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी सह झालेल्या संपूर्ण खर्चाची आणि त्याच्या कुटुंबातील सदस्याच्या बाबतीत, खर्चाच्या एक-द्वितीयांश

इतक्या खर्चाची प्रतिपूर्ती मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांनी प्रतिस्वाक्षरित केलेले तसे देयक सादर केल्यानंतर मुख्य लेखापालाकडून कर्मचाऱ्यास प्रतिपूर्ती करण्यात येईल. वर नमूद केलेल्या परिस्थितीमध्ये, मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्यानी प्रकरणाच्या सत्यतेविषयी योग्य ती खात्री पटल्याशिवाय, स्थानिक वैद्यकीय व्यावसायिकाकडून उपचार करून घेण्यास मान्यता देण्यात येणार नाही. कर्मचाऱ्याने किंवा त्याच्या कुटुंबातील सदस्याने मुंबईतील शासकीय किंवा महानगरपालिकेच्या रुग्णालयात आंतररुग्ण म्हणून दाखल व्हायल हवे होते असे मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याचे किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याचे मत असल्यास त्याने अशा प्रकरणांमध्ये मान्यता सुध्दा रोखून धरली पाहिजे. अशा प्रकरणांमध्ये, खालील नियम नऊ मध्ये विहित केलेल्या अशाच अटीच्या अधीन राहून आणि त्याच प्रमाणात बंदर विश्वस्त मंडळाकडून रुग्णालयाचा खर्च देय राहिल.

### **नियम नऊ:**

ज्या आजारासाठी, योग्य त्या निदानिषयक सुविधा किंवा योग्य उपचार बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यात उपलब्ध नसतील किंवा ते बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यक विभागाकडून पुरवले जाऊ शकत नसतील अशा आजारांमुळे एखादा कर्मचारी किंवा त्याच्या कुटुंबातील सदस्य बाधित असल्यास, त्याला मुंबईतील शासकीय किंवा महानगरपालिका रुग्णालयामध्ये बाह्यरुग्ण किंवा आंतररुग्ण म्हणून आवश्यक ती परिचर्या व उपचार घेण्याचा हक्क असेल परंतु त्यासाठी मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याची परवानगी घेतलेली असावी, अशा प्रकरणातील रुग्णालयाचे संपूर्ण शुल्क व आकार बंदर विश्वस्त मंडळाकडून दिले जाईल.

### **टीप:**

- (१) शासकीय किंवा महानगरपालिकेच्या रुग्णालयात उपचार घेत असलेल्या कर्मचाऱ्यांना या नियमात नमूद केलेल्या मर्यादांपर्यंत त्यांच्या खर्चाची प्रतिपूर्ती करण्याबाबतचे बंदर विश्वस्त मंडळावरील उत्तरदायित्व हे, रुग्णालयाने केलेला वैद्यकीय परिचर्या, दैनंदिन औषधी, प्रयोगशाळेतील व इतर तपासण्या, क्ष-किरण तपासण्या आणि शस्त्रक्रिया यांचा खर्च व सोबतच आंतर-रुग्णाच्या बाबतीत सर्वसाधारण शुश्रुषेचा खर्च यापुरतेच मर्यादित असेल, अशाप्रकारे उपचार घेणारा रुग्ण हा एखादा कर्मचारी असल्यास किंवा ज्याचा मासिक पगार रु. १८० पेक्षा जास्त नाही अशा कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबातील सदस्य असल्यास सर्वसाधारण शुश्रुषेच्या खर्चासह आहाराच्या खर्चाचीही प्रतिपूर्ती करण्यात येईल. रु. १८० पेक्षा जास्त मासिक वेतन घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत विशेष शुश्रुषेचा शक्तीवधके व पुनस्थापके यांचा व यासोबतच आहाराचा खर्च सुध्दा कर्मचाऱ्यास स्वतः करावा लागेल. रुग्णालयात घेतलेल्या अशा उपचारांच्या संबंधात, जर एखाद्या कर्मचाऱ्यास त्या रुग्णालयात उपलब्ध नसलेल्या काही औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी खरेदी करण्याची गरज पडली तर, प्रस्तुत औषधी, सुईटोचण्या इत्यादी रुग्णावरील उपचारासाठी अत्यंत आवश्यक होत्या असे, संबंधित प्रकरणाचा प्रभारी असलेल्या वैद्यकीय अधिकाऱ्याची स्वाक्षरी असलेले आणि बंदर विश्वस्त मंडळाच्या मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याने किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकाऱ्याने प्रतिस्वाक्षरित केलेले प्रमाणपत्र, सादर करण्याच्या अधीन राहून त्या कर्मचाऱ्यास अशा औषधी, सुईटोचण्या इत्यादींच्या खर्चाची प्रतिपूर्ती करण्यात येईल.

- (२) वरील नियमामध्ये निर्देशित केलेल्या रुग्णालयांतर्गत उपचारांमध्ये, यापुढील टिप्पण्यांमध्ये निर्देशित केलेले अपवाद वगळता, खाजगी रुग्णालये किंवा शुश्रुषागृहांमध्ये, शासकीय किंवा सार्वजनिक रुग्णालयाशी संलग्न शुश्रुषागृहांमध्ये घेण्यात आलेले उपचार किंवा प्रसुतीसाठी घेतलेले उपचार व सोबतच क्षयरोग्यांसाठी असलेल्या आरोग्यधामामध्ये किंवा इतर विशेषीकृत संस्थामध्ये घेतलेले उपचार सुध्दा समाविष्ट असणार नाहीत. तथापि, यामध्ये, हाफकीन संस्था, मुंबई येथे घेतलेले श्वानदंश उपचार, शहर ज्वर रुग्णालयात घेतलेले संसर्गजन्य आजारावरील उपचार किंवा शासकीय अथवा महानगरपालिकेच्या नेत्र रुग्णालयात घेतलेले डोळ्यांच्या आजारावरील उपचार समाविष्ट असतील. (सरकारी अथवा महानगरपालिकेच्या नेत्र रुग्णालयामध्ये घेतलेल्या डोळ्यांच्या आजारावरील उपचारांच्या बाबतीत, उपचाराचा भाग म्हणून रुग्णालय प्राधिकरणाने चष्मे पुरवले असल्यास, त्याचा खर्च कर्मचाऱ्याने स्वतः दिला पहिजे).
- (३) जर रुग्णालयातील शल्यचिकित्सकाच्या मते, कर्करोगावरील उपचारासाठी रुग्णास टाटा मेमोरियल रुग्णालयात ठेवणे नितांत आवश्यक असेल, तर असे उपचार, वर नमूद केलेल्या नियमात निर्देशित रुग्णालय उपचारांमध्ये समाविष्ट असतील. या प्रयोजनासाठी, कर्करोगाची सर्व प्रकरणे, सर्वप्रथम एखाद्या रुग्णालयातील शल्यचिकित्सकाचा वैयक्तिक सल्ला घेण्यासाठी बाह्यरुग्ण विभागाकडे निर्देशित केली पाहिजेत, कर्मचाऱ्यास, नियम सात नुसार यासंबंधातील शुल्काची प्रतिपूर्ती करण्यात येईल.
- (४) वरील नियमातील अटीनुसार ज्या उपचारासाठी वैद्यकीय खर्चाची प्रतिपूर्ती अनुज्ञेय असेल, त्या उपचाराचा कालावधी हा, मनोरुग्णालयाच्या वैद्यकीय अधीक्षकांनी, प्रारंभीच्या सहा महिन्यांच्या पुढे; सहा महिन्यांपर्यंतच्या सयुक्तिक अशा कालावधीसाठी घेतलेल्या उपचारांमुळे रुग्ण पूर्णपणे बरा होण्याची शक्यता आहे, असे प्रमाणित केलेले असल्याखेरीज, सहा माहिन्यांपेक्षा अधिक नसेल या अटीच्या अधीन राहून, नरोत्तमदास माधवदास मनोरुग्णालय, ठाणे येथे घेतलेले मानसिक आजारावरील उपचार सुध्दा वरील नियमात निर्देशित केलेल्या रुग्णालयांतर्गत उपचारांमध्ये समाविष्ट असतील. आणखी असे की, वरील टिप्पणी (१) मधील तरतूद काहीही असली तरी, जर एखादा कर्मचारी हा "अधिकृत" श्रेणीमध्ये दरमहा रु. ३८० पेक्षा जास्त नसेल इतके वेतन घेणारा असल्यास मानसिक आजाराने ग्रस्त असलेल्या आणि मनोरुग्णालयात आंतर-रुग्ण म्हणून उपचार घेणाऱ्या रुग्णांच्या बाबतीत संपूर्ण आहार खर्चाची प्रतिपूर्ती अनुज्ञेय असेल. "अधिकृत" श्रेणीमध्ये दरमहा रु. ३८० पेक्षा जास्त वेतन घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, रुग्णालय खर्चाच्या २० टक्के खर्चाची गणना आहार खर्च म्हणून केली जाईल आणि त्याची प्रतिपूर्ती केली जाणार नाही.
- (५) एखाद्या कर्मचाऱ्याचा सेवेत असताना मृत्यू झाल्यास अशा प्रसंगी, वरील नियमातील अटीनुसार, कर्मचाऱ्याच्या मृत्यूच्या वेळी उपचार घेत असलेल्या त्याच्या कुटुंबातील सदस्यास, कर्मचाऱ्याच्या मृत्यूच्या दिनांकापासून तीन महिन्यांपेक्षा जास्त नसेल अशा कालावधीपर्यंत वरील नियमात दिलेल्या याच अटी व शर्तीनुसार उपचार मिळणे सुरु राहील.



### **नियम दहा:**

वेगवेगळ्या श्रेणीच्या निवासव्यवस्था उपलब्ध करून देणाऱ्या रुग्णालयात उपचार घेत असलेल्या एखाद्या कर्मचाऱ्यास वरील नियम नऊ अन्वये आपली मान्यता देताना मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांनी कर्मचाऱ्याने कोणत्या विशिष्ट श्रेणीमध्ये प्रवेश घ्यायला हवा, याचा निर्देश केला पाहिजे. कर्मचाऱ्यास उच्चश्रेणीमध्ये प्रवेश घेता येईल, परंतु अशा प्रकरणी, रुग्णालयाचे शुल्क व आकार यांची प्रतिपूर्ती, मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याने मान्यता दिलेल्या श्रेणीच्या आधारावरच करण्यात येईल.

### **नियम अकरा:**

वरील नियम नऊ मध्ये नमूद करण्यात आलेल्या प्रकरणांबाबत कर्मचाऱ्याने रुग्णालयाचे देयक हे मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याकडे पाठवले पाहिजे, मुख्य वैद्यकीय अधिकारी त्याची छाननी करून त्यावर बंदर विश्वस्त मंडळाकडून देय असणारी रक्कम प्रमाणित करील आणि प्रदानासाठी ते मुख्य लेखापालाकडे अग्रेषित करील. अशा देयकांची छाननी करतेवेळी, एखादी बाब विशेष शुश्रूषा, अतिरिक्त आहार, शक्तीवर्धक, पुनस्थापके इत्यादींमधील आहे असे मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याचे मत असल्यास अशी कोणत्याही बाब नाकारण्याचा त्यास अधिकार आहे.

### **नियम बारा:**

एखाद्या कर्मचाऱ्यास किंवा त्याच्या कुटुंबातील सदस्यास खाजगी रुग्णालयात किंवा शुश्रूषागृहामध्ये किंवा शासकीय अथवा सार्वजनिक रुग्णालयास संलग्न असलेल्या शुश्रूषागृहामध्ये प्रवेशित करणे आवश्यक आहे असे मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याचे मत असल्यास तो रुग्णास अशा खाजगी रुग्णालयात किंवा शुश्रूषागृहात पाठवू शकेल आणि बंदर विश्वस्त मंडळ अशा उपचारावरील खर्चाच्या दोन-तृतियांश खर्च देईल. अशा प्रकरणात, मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याने स्वतः किंवा मुख्य वैद्यकीय अधिकारी ठरविल त्याप्रमाणे त्याच्या सहायकापैकी एकाने रुग्णाची दररोज तपासणी केली पाहिजे. या नियमाखालील टिपणीमध्ये केलेल्या तरतुदीखेरीज, अशा खाजगी रुग्णालयात किंवा शुश्रूषागृहामध्ये उपचार घेत असलेल्या कर्मचाऱ्यांना किंवा त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांना भेटी दिल्याबद्दल मुख्य वैद्यकीय अधिकार्यास किंवा त्यांच्या सहायकांपैकी कोणासही, शुल्क किंवा वाहनखर्च देय असणार नाही. अशा प्रकरणात मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकार्याने विशेषज्ञाचा सल्ला घेणे आवश्यक आहे, त्याने अशा सल्लामसलतीची व्यवस्था करावी आणि सल्लागाराचे किंवा विशेषज्ञाचे दोन-तृतियांश मर्यादितच शुल्क बंदर विश्वस्त मंडळाने द्यावे, उर्वरित शिल्लक कर्मचाऱ्याने स्वतः द्यावी. त्याचप्रमाणे, रुग्णावर शस्त्रक्रिया करण्यासाठी शल्यचिकित्सक व बधिरीकरण तज्ज्ञास बोलवणे आवश्यक आहे, शस्त्रक्रियागाराच्या वापराबद्दल खाजगी रुग्णालय किंवा शुश्रूषागृहाने आकारलेला खर्च समाविष्ट करून अशा शल्यचिकित्सा व बधिरीकरण तज्ज्ञाचे एकत्रित शुल्क व आनुषंगिक खर्च हा बंदर विश्वस्त मंडळ व कर्मचाऱ्याने दोनास एक या प्रमाणात दिला पाहिजे. तथापि, विशेष शुश्रूषा, विशिष्ट पोषक आहार, शक्तीवर्धक व पुनःस्थापके यांचा पूर्ण खर्च कर्मचाऱ्याने स्वतः केला पाहिजे.

टीप : "ज्या प्रकरणात, सेवेत असताना एखाद्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाला असेल व कर्मचाऱ्याच्या अशा मृत्यूच्या वेळी वरील नियमांच्या अटीनुसार त्याच्या कुटुंबातील एखाद्या सदस्यावर उपचार सुरु असतील तर, अशा प्रसंगी सदर कर्मचाऱ्याच्या मृत्यूच्या दिनांकापासून तीन महिन्यांच्या कालावधीपर्यंत वरील नियमात दिलेल्या समान अटी व शर्तीवर त्या सदस्यावरील उपचार सुरू राहतील."

### **नियम तेरा:**

एखाद्या कर्मचाऱ्यास, कर्तव्यावर असताना, तातडीची वैद्यकीय सुविधा आवश्यक असेल अशा स्वरूपाची इजा झाल्यास, तो कर्मचारी, आवश्यक त्या उपचारासाठी मुंबईतील कोणत्याही शासकीय किंवा सार्वजनिक रुग्णालयात दाखल होण्यास हक्कदार असेल आणि मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांनी तसे प्रमाणित केल्यानंतर अशा उपचाराचा खर्च, हा बंदर विश्वस्त मंडळाने दिला पाहिजे.

### **नियम चौदा:**

एखाद्या कर्मचाऱ्यास, कर्तव्यावर असताना, क्ष-किरण चाचणी किंवा बाहेरील एखाद्या वैद्यक व्यावसायीकडून किंवा विश्वज्ञाकडून किंवा त्यांच्या सल्ल्याने करावयाची विशिष्ट चाचणी करणे आवश्यक असेल अशा स्वरूपाची इजा झाल्यास अशी तपासणी किंवा संमंत्रणा याची व्यवस्था करावी आणि मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांनी तसे प्रमाणित केल्यानंतर या बाबीसाठी लागणारे शुल्क व खर्च बंदर विश्वस्त मंडळाने प्रदान केले पाहिजे.

### **नियम पंधरा:**

बंदर विश्वस्त मंडळाच्या मुंबईतील कर्मचाऱ्यांसाठी शासकीय दंतवैद्यक महाविद्यालय व रुग्णालय येथे दंतवैद्यक उपचाराची व्यवस्था करण्यात आलेली असून या संबंधात वेळोवेळी निर्धारित केल्या जातील अशा नियम व विनियमांच्या अनुपालनाधीन वरील उपचार मिळण्यास सर्व कर्मचारी हक्कदार असतील. त्याचप्रमाणे वरील नियम व विनियमांच्या अधीन एखाद्या बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्याचे कुटुंबसुध्दा या सुविधांचा लाभ घेऊ शकेल.

### **नियम सोळा:**

"ज्या प्रकरणात, आपले कर्तव्य बजावत असताना झालेल्या अपघातामुळे बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्याचा एखादा अवयव गमावला असेल, त्याबाबतीत त्यास कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ (१९२३ चा ८) किंवा इतर कोणत्याही कायदा किंवा नियमांतर्गत कोणतीही नुकसानभरपाई दिलेली असो किंवा नसो, त्याला बंदर विश्वस्त मंडळाकडून एका कृत्रिम अवयवाचा पुरवठा करण्यात येईल".

### **नियम सतरा:**

एखादा कर्मचारी अचानक आजारी पडल्यास किंवा कर्तव्यावर असताना त्यास इजा झाल्यास आणि त्यास स्वतः त्याच्या घरापासून बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यापर्यंत किंवा शासकीय किंवा सार्वजनिक रुग्णालयापर्यंत प्रवास करणे अशक्य किंवा धोक्याचे होईल अशी त्याची स्थिती असेल तेंव्हा त्यास बंदर विश्वस्त मंडळाच्या खर्चाने आवश्यक ते वाहन उपलब्ध करून देण्यात येईल. जर या प्रयोजनासाठी बंदर विश्वस्त मंडळाचे वाहन वापरण्यात आले असेल तर वाहनाच्या रोजवहीत आवश्यक ती नोंद करण्यात येईल. जर टॅक्सी कॅब किंवा इतर सार्वजनिक वाहन वापरले असल्यास कर्मचारी त्यावेळी ज्याच्या अधिपत्याखाली काम करत असेल त्या अधिकाऱ्याने दिलेल्या प्रमाणपत्राच्या अधीन राहून मुख्य लेखापाल याबाबतच्या खर्चाची प्रतिपूर्ती करील.

**नियम अठरा:**

कोणत्याही प्रकारच्या रजेवर असलेला बंदर विश्वस्त मंडळाचा कर्मचारी हा कर्तव्यावर असताना त्याला स्वतःला व त्याच्या कुटुंबातील सदस्यांना जे वैद्यकीय सहाय्य मिळण्यास ग्राह्य असेल तसेच वैद्यकीय सहाय्य मिळण्यास पात्र असेल.

टीप : १९७६ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक १४१ या अन्वये विश्वस्त मंडळाद्वारे मंजूर करण्यात आलेला मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ (वैद्यकीय परिचर्या व उपचार) विनियम, १९७६ हा अजून शासनाद्वारे मंजूर करण्यात आलेला नाही.

## जोडपत्र 'अ'

(नियम दोन, नियम सहा, नियम सात खालील टीप (३) आणि नियम नऊ खालील टीप (१) पहा.)

मी असे प्रमाणित करतो की,

\_\_\_\_\_ हा / ही मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळाच्या \_\_\_\_\_  
या विभागातील कर्मचारी / कर्मचाऱ्याची पत्नी/मुलगा/मुलगी असून तो / ती माझ्या / \_\_\_\_\_  
या दवाखान्यातील वैद्यकीय अधिकारी / सहायक वैद्यकीय अधिकारी यांच्या  
उपचाराखाली होता / होती आणि खालील तपशिलात दर्शविलेली औषध योजना ही त्यांना मी / त्यानी / विशेषज्ञ डॉ. \_\_\_\_\_  
यांनी दिल्याप्रमाणे व त्याच्या / तिच्या उपचारासाठी अत्यावश्यक  
असल्याप्रमाणे आहे. मी असेही प्रमाणित करतो की या औषधी बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कोणत्याही दवाखान्यातील  
साठ्यामध्ये उपलब्ध नव्हत्या आणि त्यापैकी कोणतीही बाब पोषक अन्न, शक्तीवर्धक, स्वच्छता साधने किंवा जंतुनाशके  
या प्रकारात वर्गीकृत होत नाही.

- औषधी, सुईटोचण्या इत्यादींचा तपशील.

दिनांक: \_\_\_\_\_

मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा  
सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी यांची स्वाक्षरी

## जोडपत्र 'ब'

बंदर विश्वस्त मंडळाच्या दवाखान्यांची यादी  
(पहा नियम तीन (अ) )

<u>स्थान</u>	<u>प्रभारी अधिकारी</u>
(१) प्रिन्सेस गोदी दवाखाना	: वैद्यकीय अधिकारी - दक्षिण जिल्हा
(२) प्रिन्सेस गोदी दवाखाना क्षयरोग केंद्र	: वैद्यकीय अधिकारी - क्षयरोग केंद्र
(३) धान्य कोठार दवाखाना	: वैद्यकीय अधिकारी - उत्तर जिल्हा
(४) वडाळा दवाखाना	: वैद्यकीय अधिकारी - वडाळा
(५) अँटॉप व्हिलेज दवाखाना	: वैद्यकीय अधिकारी - अँटॉप गाव
(६) पीर पाव दवाखाना	: वैद्यकीय अधिकारी

वरील दवाखान्यांशिवाय प्रशासकीय कार्यालयीन इमारतीमध्ये एक वैद्यकीय सल्ला कक्ष आहे. मुख्य वैद्यकीय अधिकारी व सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी हे रविवार व सुट्ट्यांचे दिवस वगळता, विशिष्ट वेळांमध्ये वैद्यकीय सल्ला कक्षात दररोज उपस्थित असतात आणि ज्या कर्मचाऱ्यांना व त्यांच्या कुटुंबियांची प्रकरणे, त्यांच्यावर उपचार करणाऱ्या वैद्यकीय अधिकाऱ्यांनी संदर्भित केलेली आहेत अशा रुग्ण व्यक्तींना सल्ला देण्यासाठी व त्यांची तपासणी करण्यासाठी उपलब्ध असतात. रु.५७५ पेक्षा जास्त असणाऱ्या "अधिकृत" कमाल वेतनश्रेणीतील कर्मचारी व त्यांच्या कुटुंबियांची तपासणी करण्यासाठी व त्यांना सल्ला देण्यासाठी सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी सुध्दा उपलब्ध आहेत.

## जोडपत्र 'क'

1. अधिकाऱ्यांवर किंवा त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांवर करण्यात आलेल्या शस्त्रक्रियेवरील खर्चाची नियम बारा अन्वये प्रतिपूर्ती करण्याच्या प्रयोजनार्थ, शस्त्रक्रियांची त्यांच्या स्वरुपाच्या आधारे, खालीलप्रमाणे तीन प्रकारांमध्ये विभागणी केली जाईल.

### (अ) लहान शस्त्रक्रिया

- (१) गलग्रंथि उच्छेदन
- (२) नाकाच्या पडद्यातील दोषनिवारण
- (३) कानावरील साधी शस्त्रक्रिया
- (४) सुषिवेधन
- (५) उर चूषण
- (६) श्वसनीदर्शन / ग्रासनलिकादर्शन
- (७) अस्थिभंग प्रतिस्थापन
- (८) पटलेप लावणे
- (९) नसबंदी
- (१०) मध्यच्छद उध्दरण
- (११) विस्फारण व वियोजन (स्त्रीरोगशास्त्रीय)
- (१२) लहान अवच्छेदन
- (१३) पापणीवरील शस्त्रक्रिया

### (ब) मध्यम शस्त्रक्रिया

- (१४) मूळव्याध
- (१५) स्त्री वंध्यकरण
- (१६) मोतीबिंदु काढणे
- (१७) अंडवृध्दी शस्त्रक्रिया
- (१८) अंतर्गळ शस्त्रक्रिया
- (१९) आंत्रपुच्छ उच्छेदन
- (२०) निलय निलंबन
- (२१) भगंदर
- (२२) तंत्वर्बुद काढणे
- (२३) मोठे अवयवच्छेदन

### (क) मोठ्या शस्त्रक्रिया

- (२४) पित्ताशय
- (२५) पोट
- (२६) मुत्रपिंडे आणि

- (२७) मेरुस्तंभ  
यावरील शस्त्रक्रिया
- (२८) कर्णमूल शस्त्रक्रिया
- (२९) आंत्र उच्छेदन
- (३०) पूर्वाग्रमेदू शल्यक्रिया
- (३१) स्तनसंधान
- (३२) उर उच्छेदन
- (३३) पटल उच्छेदन
- (३४) गर्भाशय उच्छेदन
- (३५) प्लीहा उच्छेदन
- (३६) अस्थि प्रतिरोपण
- (३७) चलनवलनात लक्षणीय सुधारणा होण्यासाठी केलेल्या अस्थिव्यंगोपचार  
शल्यक्रिया

- (टीपा: (१) वरील वर्गीकृत यादी ही केवळ निदर्शी असून ती परिपूर्ण नाही
- (२) जर एखाद्या प्रकरणातील गुंतागुंत किंवा इतर आनुषंगिक परिस्थिती ही फार अत्यावश्यक असेल तर मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी हे एखादी विवक्षित शस्त्रक्रिया एका प्रकारातून दुसऱ्या प्रकारात हस्तांतरित करू शकतील.

२. सर्वसाधारण नियमानुसार, प्रत्येक शस्त्रक्रियेच्या बाबतीत प्रतिपूर्तीसाठी विचारात घ्यावयाचे कमाल दर हे पुढीलप्रमाणे असतील:

शल्यक्रियेचा प्रका	शल्यक्रियागार दर (रु.)	शल्यचिकित्सकाचे शुल्क (रु.)	बध्दरीकरण तज्ज्ञाचे शुल्क (रु.)
(अ) लहान शल्यक्रिया	३०	१५०	३०
(ब) मध्यम शल्यक्रिया	५०	३००	६०
(क) मोठी शल्यक्रिया	७५	६००	१२०

टीपा:

- (१) जर एखाद्या प्रकरणातील गुंतागुंत किंवा इतर आनुषंगिक परिस्थिती ही फार अत्यावश्यक असेल तर, मुख्य वैद्यकीय अधिकारी किंवा सहायक मुख्य वैद्यकीय अधिकारी हे वरील दरांमध्ये बदल करू शकतील.
- (२) वर नमूद केलेल्या शल्यचिकित्सकाच्या शुल्कामध्ये शल्यक्रियोत्तर उपचार व शल्यचिकित्सकाने रुग्णालायात किंवा शुश्रुषागृहात रुग्णास दिलेल्या नित्याच्या भेटी समाविष्ट असतील.
- (३) नियमानुसार अतिरिक्त औषधी, औषधीद्रव्ये, सुईटोचण्या आणि रक्त संक्रामणे अनुज्ञेय असतील.

- (४) मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ रुग्णालय हे फेब्रुवारी १९७० पासून कार्यान्वित झालेले असल्यामुळे वरील तपशीलातील शस्त्रक्रिया प्रकाराची सुविधा आमच्या रुग्णालयात उपलब्ध नसतील तरच वर नमूद केलेले आकार हे प्रतिपूर्तीयोग्य आहेत. त्याचप्रमाणे, बाहेरील विशेषज्ञाची संमंत्रणा ही अशा प्रकारचा संमंत्रक रुग्णालयात उपलब्ध नसेल तर अनुज्ञेय आहे.



दोन: दंतविषयक उपचारांशी संबंधित नियम

१ (अ) बंदर विश्वस्त मंडळाचे सर्व कर्मचारी व त्यांच्या बायका आणि मुले, बंदर विश्वस्त मंडळाच्या अधिकाऱ्यांच्या मते आवश्यक असेल अशा मोफत दंतविषयक उपचारासाठी पात्र असतील.

(ब) कर्मचार्याने किंवा त्याची पत्नी अथवा मुलाने, दंतविषयक उपचाराची गरज असल्यास बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यकीय अधिकाऱ्यासमोर स्वतः उपस्थित असावे, नंतर तो अधिकारी त्याची / तिची तपासणी करील आणि दंत रुग्णालयात उपचार घेणे आवश्यक आहे किंवा कसे याचा निर्णय घेईल. ज्याबाबतीत उपचार आवश्यक असतील त्याबाबतीत वैद्यकीय अधिकारी एका कार्डावर माहिती भरून ते कर्मचार्यास देईल. कर्मचारी हे कार्ड घेऊन सर करीमभॉय इब्राहिम मेमोरियल दंतवैद्यक महाविद्यालयात स्वतः उपस्थित होईल. रुग्णालय प्राधिकारी, रुग्णालयात उपचार केल्यानंतर, या कार्डात माहिती भरून ते कर्मचार्यास परत करतील. कर्मचार्याने ते कार्ड बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यकीय अधिकाऱ्यास परत केले पाहिजे.

(क) वगळले. (१९७२ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्र.१४८५)

२. दंतोपचाराची रुग्णालयाने दिलेली देयके वैद्यकीय विभागामध्ये स्वीकारली जातील आणि त्यांची, रुग्णालयातील सर्वसाधारण जनतेवरील उपचाराच्या संबंधात शासनाने निश्चित केलेल्या शुल्क अनुसूचीसह पडताळणी केली जाईल. त्यानंतर ती प्रतिस्वाक्षरित करून प्रदानार्थ मुख्य लेखापालाकडे पुढे पाठवली जातील. देयके प्रमाणित करताना बंदर विश्वस्त मंडळाच्या वैद्यकीय अधिकाऱ्याने त्यावर पुढील प्रमाणपत्र नोंदवले पाहिजे.

"प्रमाणित करण्यात येते की, सादर करण्यात आलेल्या देयकातील उपचार हे बंदर विश्वस्त मंडळाचा कर्मचारी आणि / किंवा त्याच्या कुटुंबियांच्या संबंधातील उपचार आहेत आणि त्यासाठी आकारण्यात आलेले दर हे, रुग्णालयातील सर्वसाधारण जनतेवरील उपचारांसाठी असलेल्या शासनाच्या दर अनुसूचीनुसार आहेत."

### परिशिष्ट 'ड'

(१०.६.१९७५ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ३११ अन्वये मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (रजा) विनियम, १९७५ म्हणून एक खंडात घेण्यात आले व १२.८.१९७५ पासून अंमलात.

परिशिष्ट 'इ' ... .. काढून टाकले.

### परिशिष्ट 'फ'

नियम (१) ते (७) व (८) (ड) - १९७५ च्या विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ३११ अन्वये मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळ कर्मचारी (रजा) विनियम १९७५ म्हणून घेण्यात आले.

नियम (८)- बंदर विश्वस्त मंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सेवानिवृत्तीपूर्व रजेदरम्यान किंवा त्यांच्या सेवानिवृत्तीनंतर बंदर विश्वस्त मंडळाच्या सेवेत पुनर्नियुक्त करण्यासंबंधातील नियम.

(अ) सेवानिवृत्तीनंतर किंवा सेवानिवृत्तीपूर्व रजेवर असलेल्या कर्मचाऱ्यास बंदर विश्वस्त मंडळाच्या विभागात पुनर्नियुक्त केल्यानंतर त्यास नवीन प्रवेशार्थी समजले जाईल आणि अशा पुनर्नियुक्तीसाठी त्यांचे प्रारंभिक वेतन हे, त्यास ज्या पदावर पुनर्नियुक्त करण्यात आले असेल त्या पदासाठी विहित केलेल्या किमान वेतनश्रेणीवर निश्चित करण्यात येईल, परंतु, ज्याबाबतीत, विहित वेतनश्रेणीतील किमान वेतनावर केलेली प्रारंभिक वेतननिश्चिती ही अकारण हालांसाठी कारण ठरत असेल तर कर्मचाऱ्याने सेवानिवृत्तीपूर्वी किंवा सेवानिवृत्तीपूर्व रजेवर जाण्यापूर्वी त्याच्या पुनर्नियुक्तीच्या पदापेक्षा निम्न नसलेल्या पदावर केलेल्या सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षासाठी एक वेतनवाढ देऊन वरील टप्प्यावर त्याचे वेतन निश्चित करावे.

(ब) ज्याबाबतीत, वरील पोट-नियम (अ) नुसार अशाप्रकारे निश्चित केलेले वेतन अधिक त्याच्या सेवानिवृत्तीविषयक लाभांशी समतुल्य निवृत्तीवेतन हे (एक) त्याच्या सेवानिवृत्तीच्या किंवा सेवानिवृत्तीपूर्व रजेवर जाण्याच्या लगतपूर्वी तो घेत असलेल्या वेतनापेक्षा किंवा (दोन) रु.३,००० यापेक्षा या दोहोंपैकी जी बाब कमी असेल त्यापेक्षा जास्त होत असेल तर त्याचे वेतन व त्याच्या निवृत्तीविषयक लाभांशी समतुल्य निवृत्तीवेतन यांची बेरीज ही वरील मर्यादाबाहेर जाणार नाही याची सुनिश्चिती होईल अशा रितीने आवश्यक ते समायोजन करावे.

टीप: वर दर्शविलेल्या रितीने एकदा प्रारंभिक वेतन निश्चित केल्यानंतर त्यास त्याच्या नियुक्तीच्या पदाच्या समयश्रेणीमध्ये सर्वसाधारण वेतनवाढी देण्यात याव्यात परंतु वेतन अधिक त्याच्या सेवानिवृत्त लाभांशी समतुल्य निवृत्ती वेतन हे कोणत्याही वेळी एकत्रितरित्या दरमहा रु.३,००० पेक्षा जास्त असता

कामा नये. ज्याबाबतीत, वरील (ब) मध्ये विहित केलेल्या समायोजनामुळे निश्चित केलेले वेतन हे श्रेणीतील (एक) टप्पा नसेल, त्याबाबतीत, जणुकाही वेतन निश्चिती ही प्रकरणपरत्वे किमान किंवा कमाल टप्प्यावर करण्यात आली होती असे मानून त्यानुसार अनुज्ञेय वेतनवाढीच्या दराने, सेवेच्या प्रत्येक वर्षानंतर वेतनवाढ देण्यात यावी.

- (क) वरील उप-नियम (अ) किंवा (ब) अन्वये निश्चित केलेल्या वेतनाशिवाय कर्मचाऱ्यास, प्रकरणपरत्वे, अशा वेतनावर, जर काही अनुज्ञेय असल्यास, महागाई भत्ता, घरभाडे भत्ता व स्थानिक (शहर) भत्ता मंजूर करता येईल.
- (ड) वगळण्यात आले ( १९७५ चा विश्वस्त मंडळ निर्णय क्रमांक ३११ ).
- (इ) कर्मचाऱ्याच्या पुनर्नियुक्तीदरम्यान किंवा त्या निवृत्तीवेतनपूर्व रजेशी एकरूप असणाऱ्या त्याच्या पुनर्नियुक्तीच्या संबंधात, त्यास नैमित्तिक रजेव्यतिरिक्त कोणतीही इतर रजा अनुज्ञेय असणार नाही. तथापि, त्याच्या सेवानिवृत्तीपूर्व रजेच्या समाप्तीनंतर, त्यास अस्थायी कर्मचाऱ्यास अनुज्ञेय दराने, "अर्जित" रजा देय होईल आणि अशी रजा किंवा अशा रजाखात्यावरील न वापरलेली शिल्लक रजा त्यास त्याच्या पुनर्नियुक्तीच्या समाप्तीनंतर अंतिम रजा म्हणून देण्यात येईल.
- (फ) मुंबई बंदर विश्वस्त मंडळाच्या भविष्यनिर्वाह निधी नियमांमध्ये काहीही विरुद्ध अंतर्भूत असले तरीही, बंदर विश्वस्त मंडळामध्ये पुनर्नियुक्त केलेल्या कर्मचाऱ्यास -
- (अ) वरील उपनियम (अ) किंवा (ब) मधील अटीनुसार प्रकरणपरत्वे त्याने अशा पुनर्नियुक्तीनंतर घेतलेल्या अंशराशीकृत निवृत्तीवेतनाच्या भागासह सर्व निवृत्तीवेतनविषयक मूलतत्वे वगळून उर्वरित वेतनाच्या आधारे भविष्य निर्वाह निधीचे वर्गणीदार होण्याची परवानगी असेल. परंतु ही बाब, अशा पुनर्नियुक्तीच्या संबंधातील कोणताही स्थगित किंवा नाकारलेला किंवा त्यास मंजूर केलेल्या अंतिम रजेचा कालावधी वगळता, केवळ त्याची पूर्वीची सेवा समाप्त झाल्याच्या संबंधात त्यास 'सेवानिवृत्तीपूर्व रजा' मंजूर केल्याच्या दिनांकापासून त्याची पुनर्नियुक्ती समाप्त होण्याच्या कालावधीपर्यंत लागू असेल.
- (ब) वरील (अ) मध्ये निर्देशित वर्गणीच्या संबंधात भविष्य निर्वाह निधीमध्ये, मंडळाच्या अंशदानासह, सर्वसाधारण रितीने वर्गणी जमा करील, परंतु असे केवळ त्याचा पुनर्नियुक्तीचा कालावधी एक वर्षापेक्षा जास्त झाल्यानंतरच करता येईल.

#### स्पष्टीकरण:

- (एक) भविष्य निर्वाह निधीमध्ये मंडळाचे अंशदान देण्यासाठीच्या पात्रतेच्या प्रयोजनार्थ, पुनर्नियुक्तीच्या कालावधीची गणना ही त्याच्या पुनर्नियुक्तीच्या दिनांकापासून करण्यात येईल.
- (दोन) अशा कर्मचाऱ्यास, त्याच्या पुनर्नियुक्तीच्या संबंधात भविष्य निर्वाह निधी विशेष अंशदान अनुज्ञेय असणार नाही.